

от «РАБОТОДАТЕЛЯ

Заведующий

МБДОУ ДС № 41

«Ивушка» г.Туапсе



Н.Н.Выборнова

2022 г.

от «РАБОТНИКОВ»

Представительный орган

МБДОУ ДС № 41

«Ивушка» г.Туапсе



А.Ю.Филатова

2022 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 41 «Ивушка» г.Туапсе муниципального образования
Туапсинский район на 2022-5годы

на период с «27» июня 2022 г.

до «26» июня 2025 г.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
организации или работодателя физ. лица

Протокол от «20 » апреля 2022 г. № 2

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Туапсинского района» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения	
Дата <u>06.06.2022</u>	№ <u>27</u>
Губинский специалист С.А. Раданюк наименование должности, подпись, Ф., и., о.	

1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹.

1.1. Сторонами коллективного договора являются МБДОУ ДС № 41 «Ивушка» в лице заведующего детским садом Выборновой Нелли Николаевны, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники организации² в лице Филатовой Анастасии Юрьевны, именуемого далее «Представительный орган», в дальнейшем «Представительный орган работников».

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет прибыли организации.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с «Представительным органом работников» проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.4.2. Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4.3. «Представительный орган работников» представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией

¹ Формирование коллективного договора организации осуществляется на основании примерной формы (макета) коллективного договора, в который сторонами могут быть внесены изменения и дополнения в зависимости от возможностей организации (организационных, отраслевых, финансовых и других), а также в соответствии с мероприятиями отраслевых соглашений, действующих на федеральном, краевом и муниципальном уровнях.

² Коллективный договор может быть заключен между работодателем и уполномоченным органом работников. Если работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена общим собранием работников представлять интересы всех работников во взаимоотношениях с работодателем, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Полномочия представителя работников (представительного органа) определяются положением (уставом), утвержденным общим собранием работников (ст. 37 ТК РФ).

ероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, ацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих рудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых тношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимуществ, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

признает «Представительный орган работников» единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает «Представительный орган работников» к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставлять «Представительному органу» полный объем информации о деятельности предприятия;

Незамедлительно информирует «Представительный орган работников» и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.8. «Представительный орган работников» обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 год(а) и вступает в силу «27» июня 2022 г. (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с «Представительным органом работников».

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ).

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с «Представительным органом работников», утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. Работодатель принимает по согласованию с «Представительным органом работников» локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

2.7. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

2.8. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
создание и функционирование системы управления охраной труда;
систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

2.9.Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест; режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.10.Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

2.11.Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

2.12.Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

2.13.Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

2.14.Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

2.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.16. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

2.17. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

2.18. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

2.19. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

2.20. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения «Представительного органа работников» в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-

бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

2.21. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 Трудового Кодекса РФ.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения «Представительного органа работников».

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

2.22. Установленный запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работодатель имеет право:

2.23. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

2.24. Вести электронный документооборот в области охраны труда; предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (приложение № 1).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

В организации устанавливается 5 дневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье.

Начало работы: 07 часов 30 мин, окончание работы 18.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания не менее 30 мин. и не более 2 -х часов с 13.30 до 14.30.

В ДОУ применяется двухсменная работа.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение «Представительного органа работников» (ст.103 ТК РФ).

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для лиц, моложе 18 лет;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени или опасным условиям труда;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае"*);

беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

3.4. В ДОУ (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) в связи с невозможностью соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени применяется суммированный учет рабочего

времени с учетным периодом – один год (1 месяц, 3 месяца, 6 месяцев, другие периоды).

3.5. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях определенных ст. 99 ТК РФ и по согласованию с «Представительным органом работников».

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6. По распоряжению Работодателя отдельные работники, при необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с «представительным органом работников».

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

в 2х -кратном размере среднего дневного заработка (*не менее чем в двойном размере*) с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника - день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

3.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается:

на один час – для всех работников;

на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов без матери воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

3.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с «Представительным органом работников». График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.11. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в общем случае составляет 28 календарных дней;
- продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет:
 - заведующего, заместителей заведующего по учебной и воспитательной работе, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога - психолога, воспитателя – 42 календарных дня;
 - Учителя – логопеда – 56 календарных дней; (*приложение №5*)

3.12. Порядок предоставления, продления или перенесения, разделения и отзыва из отпуска, замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.13 Работодатель определяет очередность предоставления ежегодных отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника в случаях, и на срок, предусмотренных Статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации

Работнику представляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев определенных ст.128 ТК РФ.

- с бракосочетанием детей работника - 2 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 1 календарный день;
- для ликвидации аварии в доме – до 3-х календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

3.15. Работодатель предоставляет работнику возможность использования отпуска в течение года, при наличии медицинских показаний и получении санаторной путевки.

III. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка. (*приложение №1*)

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:

- Уставом дошкольного образовательного учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностной инструкцией;
- Коллективным договором;
- Положением об оплате и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам ДООУ
- Инструкции по охране труда и техники безопасности
- Законом «Об образовании»

- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором.

3.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия настоящего коллективного договора, соглашения и заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 72.2).

3.5. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Представительного органа.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель сообщает об этом Представительному органу заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, а в случае массового увольнения – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить высвобождаемому работнику все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

3.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- лица, проработавшие в учреждениях отрасли образования свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в данном ДОУ;
- работники, обучающиеся в ВУЗах без отрыва от работы;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, инвалида или пенсионера.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

3.9. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает высвобождаемым работникам возможность переобучения профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

3.10. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.11. При смене собственника имущества организации, изменении подведомственности, реорганизации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

3.12. Работодатель проводит мероприятия по повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников (в том числе в возрасте от 25 до 65 лет).

IV. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада № 41 «Ивушка» г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район».

4.2. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы в размере в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае - не менее прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Краснодарском крае.

4.3. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного квалификационного разряда по оплате труда, в соответствии с занимаемой должностью. Тарификация на новый учебный год утверждается заведующим МБДОУ ДС № 41 «Ивушка» по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ и доведенной до работников под роспись.

4.4. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 08 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях договора со Сбербанком России (зарплатный проект).

4.6. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.7. В этом случае организация открытия счета в выбранной работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного работником с кредитной организацией.

4.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству и совмещающих должности, за временно отсутствующих работников осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.9. В ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты и премирование работников в соответствии с Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам ДОУ, разработанном и утвержденном работодателем с учетом мнения Профкома и действующем в ДОУ.

4.10. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством в РФ.

4.11. За работу в ночное время работникам устанавливается доплата в размере 40% от оклада тарифной ставки.

4.12. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

4.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику 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).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в течение 14 рабочих дней после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

5.1. За работниками, направленными работодателем на профессиональную переподготовку и повышение квалификации сохраняются все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

5.2. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.3. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.4. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

5.5. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.6. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.7. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Работодатель:

5.8. В соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада № 41 «Ивушка» г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район», предоставляет работникам единовременную материальную помощь:

Из экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь:

- к ежегодному отпуску до 4000,0 руб.

Допускается производить данную выплату по заявлению работника и в другое время;

- в связи с регистрацией брака работника или детей работника в размере 3000,0 руб.;

- к 1 сентября родителю ребенка 1-го класса, к 26 мая выпускного 9-го или 11-го в размере 3000,0 руб.;

- в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере 5 000,0 руб.,

- в связи с другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству представителя трудового коллектива);

- установления работнику инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;

- в связи с юбилейными датами **50-летие**, – мужчины и женщины, **55-летие** женщины, **60-летие** – мужчины и женщины, **65-летие** мужчины и женщины в размере 5000,0 руб.

5.8. Работодатель и «Представительный орган работников» совместно организуют культурно-массовые мероприятия для работников.

5.9. «Представительный орган работников» обязуется оказывать по заявлениям членов профсоюза или ходатайству профгрупп материальную помощь в соответствии с Положением о выплате материальной помощи из средств профсоюза.

Выделять средства на культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза празднований Нового года, Международного женского дня, Дня учителя.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе: разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 217 ТК РФ);

ежемесячно проводит День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края"*).

назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по ДОУ, выполнении работ повышенной опасности должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст. 217 ТК РФ);

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно

должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст. 212 ТК РФ);

обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

оборудует и обеспечивает работу кабинета и уголков охраны труда;

обеспечивает комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст. 218 ТК РФ).

6.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения «Представительный орган работников» обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и «Представительный орган» разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение №2).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст. 226 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

6.5.2. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на

работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.;

участие в хранении, стирку, дезинфекцию, обезвреживание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ;

рассматривать возможность с учетом мнения «представительного органа работников» и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, и средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных факторов, а также особых температурных условий.

6.5.3. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время, помещения для стирки, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; аптечки с лекарственными и препаратами для оказания первой медицинской помощи; (ст. 223 ТК РФ).

6.5.5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях" согласно приложению № 6;

б) дополнительный отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно приложению № 5;

в) сокращенный рабочий день в соответствии со ст. 92 ТК РФ по перечням профессий и должностей.

г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3;

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

6.5.6. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст. 157 ТК РФ),

Заклучить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Финансировать прохождение дополнительной диспансеризации работников.

Обеспечить работникам:

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

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня (не менее двух, ст. 195.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.5.8. Иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

6.5.9. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

6.10.1. Запрещает прием на работу женщин на участки производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (*постановление Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105*);

6.10.2. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (*ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163*).

6.10.3. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

6.10.4. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.11. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. С этой целью, работодатель: проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (*или средств Фонда социального страхования*), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

проводит увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий только после предварительного согласования с «Представительным органом работников»;

по ходатайству «Представительного органа работников» и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда, выплачивает материальную помощь из

средств ДОУ согласно Положению об оплате труда, награждает знаками отличия организации.

6.12. «Представительный орган работников» проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

6.13. Работодатель и «Представительный орган работников» обязуются: информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда; проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных; способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*); размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД; не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

6.14. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с «Представительным органом работников» и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

6.15. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ.

6.16. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктажи по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

6.17. Работники обязуются:

6.18. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

6.21. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.22. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения *(если коллективным договором не установлен иной порядок)*.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также органом по труду, осуществившим его уведомительную регистрацию. Стороны не реже чем каждые полгода отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а так же соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

8.3. Представительный орган содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

8.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

8.5. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет в орган, уполномоченный по труду, для проведения уведомительной регистрации.

8.6. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 41 «Ивушка» г.Туапсе
На 2022-2025 годы

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ ДС № 41 «Ивушка» г. Туапсе.
2. Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета МБДОУ ДС № 41 «Ивушка» г. Туапсе.
3. Перечень профессий и должностей, на которых работникам устанавливаются процентные доплаты от оклада за работу с вредными условиями труда.
4. Перечень профессий и должностей, подлежащих прохождению обязательного предварительного и периодических медицинских осмотров.
5. Перечень должностей, работа в которых дает право на основной удлиненный ежегодный отпуск
6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющими право на льготную пенсию за выслугу лет.



Заведующий

МБДОУ ДС № 41 «Ивушка» г. Туапсе

МО Туапсинский район

Н.Н. Выборнова
« 08 » 06 2022

Представительный орган

МБДОУ ДС № 41 «Ивушка» г. Туапсе МО
Туапсинский район

А.Ю. Филатова
« 08 » 06 2022

СОГЛАСОВАНО

Представительный орган
МБДОУ ДС № 41 «Ивушка» г.
Туапсе



А.Ю.Филатова

2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ ДС № 41
«Ивушка» г. Туапсе



Н.Н. Выборнова

2022 года

Приказ 116-О от 01.06.2022 года

Правила Внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка - это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 41 «Ивушка» г.Туапсе муниципального образования Туапсинский район (далее ДОУ). Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива ДОУ, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения всеми работниками.

1.4. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав.

2. Прием и увольнение работников

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются действующим законодательством, настоящими правилами и трудовым договором.

2.1.1. Решения о приеме на работу в ДОУ № 41 принимает руководитель с учетом имеющихся вакансий. На работу принимаются кандидаты, отвечающие установленным в должностных инструкциях квалификационным требованиям. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального(персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа
- Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Свидетельство о постановке на учет (ИНН) в налоговых органах;

· Справку из органа внутренних дел о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в соответствии со статьей 65 ТК РФ в ред. Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ), выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

К педагогической деятельности не допускаются лица лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а так же против общественной безопасности, имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

При этом, лица из числа указанных выше, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а так же против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Прием на работу оформляется приказом работодателя на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника может быть выдана

копия приказа.

При фактическом допущении **работника к работе** работодатель обязан **оформить** с ним **трудовой договор** в письменной форме не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня фактического допущения.

2.1.2. При поступлении работника на работу или при его переводе в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

- Ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- Ознакомить работника с настоящими правилами и иными локальными нормативными актами, действующими в ДООУ № 41 и относящимися к трудовым функциям работника;
- Обучить работника правилам охраны труда, ознакомить с правилами производственной санитарии, гигиены труда, противопожарной охране и другим нормативным документам.

2.2. На всех работников, принятых по трудовому договору на основную работу, проработавших у Работодателя свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством.

2.3. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация ДООУ № 41 обязана ознакомить ее владельца под личную подпись в его личной карточке.

2.4. На каждого работника ДООУ № 41 ведется личное дело, состоящее из одного экземпляра трудового договора, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, а также копий других документов.

2.5. Работодатель отстраняет от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы работника:

- Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- Не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- Не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- При лишении права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица в соответствии с частью 2 статьи 331 ТК РФ в ред. Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. К трудовой деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности (в соответствии со статьей 351.1 ТК РФ (введена Федеральным законом от 23.12.2010 № 387-ФЗ, в ред. Федерального закона от 01.04.2012 № 27-ФЗ).

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям:

- 1) соглашение сторон (в соответствии со статьей 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (в соответствии со статьей 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (в соответствии со статьей 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (в соответствии со статьями 71 и 81 настоящего Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (в соответствии со статьей 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (в соответствии с частью 4 статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (в соответствии с частями 3 и 4 статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (в соответствии с частью 1 статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (в соответствии со статьей 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (в соответствии с частью 1 статьи 84 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами РФ.

12) Дополнительные основания для прекращения трудового договора :

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации;
- однократное нарушение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника ;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий работников не установлен

законодательством.

По договоренности между работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление (в письменной форме). Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

При увольнении работник сдает работодателю всю выполненную работу, а также всю документацию, материалы, предоставленные ему для работы.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгли и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением тех случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя.

2.9. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК) в ДОУ и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками о Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

Трудовые книжки работников хранятся в ДОУ № 41. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка руководителя ДОУ № 41 хранится в администрации МО Туапсинский район.

2.10. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

2.11. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.12. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.13. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации ДОУ.

3. Основные права и обязанности сторон.

3.1. Права и обязанности работника.

Работники пользуются правами, предоставленными им Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными актами о труде, Уставом ДООУ № 41, а также заключенными с ними трудовыми договорами.

Работник имеет право на:

Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

Предоставление работы, обусловленной трудовым договором и отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;

Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами безопасности;

Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями оплаты труда, действующими в ДООУ № 41;

Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

Участие в управлении ДООУ № 41 в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами формах;

Ведение коллективных переговоров и заключение (при необходимости) коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

Защиту профессиональной чести и достоинства;

Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

На возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством;

Профессиональную переподготовку или повышение квалификации не реже, чем один раз в 3 года, оплачиваемую работодателем, заранее планируя посещение курсов повышения квалификации;

Аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

Получение в установленном порядке льготной пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;

Педагогически обоснованную свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний воспитанников;

Обязанности работников.

Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник, определяется трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, а также нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Работник обязан:

Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и предусмотренные должностной инструкцией, Уставом ДООУ № 41;

Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

Соблюдать трудовую дисциплину, использовать рабочее время для производительного труда;

Обладать профессиональными навыками, постоянно их совершенствовать, повышать профессиональное мастерство и квалификацию;

В случае неявки на работу (в том числе по причине болезни), в тот же день сообщить по телефону руководителю ДООУ № 41 о причинах неявки, а в дальнейшем представить оправдательный документ;

Выполнять установленные нормы труда;

Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

Содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

Принимать меры к немедленному устранению причин, препятствующих или затрудняющих нормальный ход работы, в случае отсутствия возможности устранить эти причины своими силами немедленно доводить информацию об этом до сведения руководителя ДООУ № 41;

Проходить аттестацию один раз в пять лет с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (в отношении педагогических работников);

Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

Бережно относиться к имуществу ДООУ № 41 и других работников;

Эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;

Соблюдать законные права и свободы воспитанников (защита ребенка от всех форм физического и психического насилия);

Соблюдать культуру труда и служебную этику;

Вежливо обращаться с руководством, коллегами по работе, воспитанниками и родителями (законными представителями);

Поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) воспитанников, с целью сотрудничества с семьей ребенка по вопросам оздоровления, обучения, воспитания и развития, а также содействия удовлетворению спроса родителей (законных представителей) на образовательные услуги;

Проходить медицинские обследования в порядке, установленном действующим законодательством.

3.2. Права и обязанности Работодателя.

Работодатель имеет право:

Осуществлять управление ДООУ № 41 в соответствии с законодательством Российской Федерации Уставом ДООУ № 41, договором между Администрацией и ДООУ № 41, локальными актами ДООУ № 41, трудовым договором;

Представлять интересы ДООУ № 41;

Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

Издавать приказы, распоряжения и иные локальные акты в пределах своих полномочий;

Определять структуру управления деятельностью ДООУ № 41, утверждать штатное расписание в пределах выделенных средств фонда оплаты труда и распределять

должностные обязанности;

Осуществлять подбор, прием на работу и расстановку работников ДООУ № 41;

Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры и соглашения с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

Увольнять, поощрять и налагать взыскания на работников ДООУ № 41;

Организовать проведение тарификации работников ДООУ № 41, по результатам аттестации работников ДООУ № 41 устанавливать ставки заработной платы и должностные оклады работникам в пределах фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством;

Устанавливать надбавки и доплаты к должностным окладам работников ДООУ № 41 в соответствии с положением, утвержденным ДООУ № 41;

Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ДООУ № 41 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в ДООУ № 41, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдение правил трудового распорядка;

Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

Осуществлять медицинское страхование работников.

Работодатель обязан:

Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты ДООУ № 41, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

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

Ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами ДООУ № 41;

Провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;

Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

Выплачивать путем перечисления заработной платы на указанный работником счет в банке, причитающуюся работникам заработную плату два раза в месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Знакомить работников с тарификацией на текущий учебный год и объемом надбавок к заработной плате.

Обеспечить работнику полную регистрацию в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работника;

Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами.

3.3. Педагогическим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание непосредственно образовательной деятельности и график работы;

отменять, изменять продолжительность непосредственно образовательной деятельности и перерывы между ними;

курить в помещении и на территории, прилегающей к ДОУ № 41.

Запрещается:

-отвлекать педагогических работников от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

-присутствие при проведении непосредственно образовательной деятельности посторонних лиц без разрешения администрации ДОУ № 41;

-входить в группу после начала непосредственно образовательной деятельности, таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель ДОУ № 41 и его заместители;

-делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения непосредственно образовательной деятельности и в присутствии воспитанников.

4. Режим рабочего времени, времени отдыха и оплаты труда.

4.1. Режим рабочего времени.

4.1.1. Рабочее время педагогических работников определяется законом «Об образовании», Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ДОУ № 41, а также расписанием непосредственно образовательной деятельности и должностными обязанностями, годовым календарным учебным планом и режимом ДОУ № 41.

Часы работы ДОУ № 41:

с 7.30 до 18.00 ежедневно, кроме субботы и воскресенья, праздничных дней.

4.1.2. Каждый работник ДОУ № 41 работает по графику, составленному администрацией, согласованному на собрании трудового коллектива и утвержденному руководителем ДОУ № 41.

Время смены, перерыва для отдыха и приема пищи.

Наименование должности, профессии	Время смены	Перерыв для отдыха и приема пищи	Время приема пищи, место (в рабочее время)
Заведующий	С 08.00 до 17.00 С 10.00 до 18.00	1 час	
Заместитель заведующего по УВР	С 08.00 до 17.00 С 10.00 до 18.00	1 час	
Музыкальный руководитель	С 08.00 до 16.00	1 час	
Инструктор по физической культуре	С 08.00 до 13.00	30 мин.	30 минут в специально отведенном месте
Учитель-логопед	Первая смена С 08.00 до 12.00 Вторая смена С 14.00 до 18.00		
Педагог-психолог	С 08.00 до 14.00	30 мин.	30 минут в специально отведенном месте
Воспитатель	1-я смена: с 07.30 до 14.30 2-я смена: с 11.00 до 18.00		30 минут в группе Принимает пищу одновременно с детьми
Заведующий	Первая смена		30 минут в

хозяйством	С 08.00 до 17.00 Вторая смена С 10.00 до 18.00		специально отведенном месте
Младший воспитатель	Первая смена С 08.00 до 17.00	1 час С 13.00 до 13.30.	Принимает пищу по окончании приёма пищи детьми в установленный час обеденного перерыва
Кухонный рабочий	С 08.00 до 17.00	1 час	
Повар	1-я смена: с 05.00 до 13.00 2-я смена: с 10.00 до 18.00		30 минут на пищеблоке
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	С 07.30 до 16.30	30 мин	
Специалист по кадрам	С 08.00 до 12.00		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	С 8.00 до 12.00		
Дворник	С 06.30 до 14.30	30 мин	30 минут в специально отведенном месте

Накануне праздничных, нерабочих дней, продолжительность работы работников, при 8 часовом рабочем дне сокращается на 1 час.

4.1.6. Учет времени прихода работника на работу и ухода с работы, а также учет времени выполнения ими служебных заданий осуществляется руководителем ДОУ № 41 и его заместителями.

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

4.1.8. Отдельным категориям работников устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.1.9. В рабочее время работники не могут отвлекаться от их непосредственной работы.

4.1.10. Уменьшение или увеличение нагрузки работникам ДОУ № 41 в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя ДОУ № 41, возможно только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества групп.
- уменьшение нагрузки, в таких случаях, следует рассматривать как изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции, по причине, связанной с изменением организационных условий труда.

4.1.2. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен администрацией ДОУ № 41 в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

- если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то администрация ДООУ № 41 обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

- при отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

4.1.3. Для изменения нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

Временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (статья 74 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего воспитателя (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года)

Простоя (на время капитального ремонта), когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

Восстановление на работу педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

Возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.2. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни.

4.2.1. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение отдельных работников ДООУ № 41 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). в с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья.

4.2.3. Дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются администрацией ДООУ № 41 по письменному заявлению работника.

4.2.4. Уход в рабочее время по служебным делам или другим уважительным причинам, изменение графика работы допускается только с разрешения администрации ДООУ № 41.

4.3. Всем работникам предоставляется время отдыха, включающее в себя:

- Перерывы в течение рабочего дня;
- Выходные дни (суббота, воскресенье)
- Нерабочие праздничные дни;
- Отпуска.

4.3.1. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью в соответствии с Трудовым кодексом РФ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.3.2. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.3.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем ДООУ № 41.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.3.4. С графиком отпусков все работники должны быть ознакомлены под личную подпись.

График отпусков обязателен как для администрации ДООУ № 41, так и для работника.

4.3.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен администрацией ДООУ № 41 не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.3.6. По соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- Временной нетрудоспособности работника;
- Исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- В других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

4.3.8. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.9. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.3.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

4.3.11. Отзыв работника допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.3.12. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет,

беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

4.3.13. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда, не допускается.

4.3.14. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

4.3.15. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.3.16. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

4.3.17. К основному отпуску отдельным категориям работников могут быть предоставлены дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами.

4.3.19. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков в ДОУ №41:

Заведующий	42 календарных дня
Заместитель заведующего по АХР	28 календарных дня
Воспитатели групп компенсирующей направленности, специалисты (учителя-логопеды, музыкальный руководитель, педагог-психолог, заместитель заведующего по УВР, инструктора по физической культуре)	42 календарных дней
Младший воспитатель,	28 календарных дней
повар, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, ремонту рабочих ,специалист по кадрам	28 календарных дней

4.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы: Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

По другим причина - по договоренности сторон, с согласия работодателя.

4.5. Оплата труда.

4.5.1.Размер заработной платы каждого работника и иных выплачиваемых ему видов вознаграждения устанавливаются условиями заключенного с работником трудового договора, локальными нормативными актами ДОУ № 41.

4.5.2. При выплате заработной платы каждый работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5.3. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

4.5.4. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц.

5.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5.6. С суммы заработной платы и с иных установленных законодательством доходов работника удерживается налог на доходы физических лиц в размере и в порядке, определенным налоговым законодательством.

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

5. Порядок применения поощрений и взысканий.

5.1. За образцовое выполнение должностных обязанностей, повышение эффективности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе, работодателем применяются следующие поощрения:

Объявление благодарности,

Награждение благодарственным письмом,

Почетной грамотой,

Выдача премии.

5.2. Поощрения объявляются в приказе, и доводятся до сведения всего коллектива.

5.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

6. Дисциплинарные взыскания.

6.1. Дисциплинарные взыскания.

За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

Предупреждение:

Замечание;

Выговор;

Увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

6.2. 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 объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. 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 (общего собрания трудового коллектива).

6.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

6.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.5. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года со дня его применения работодателем в установленном порядке.

7. Охрана труда и производственная санитария.

7.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

7.2. Все работники ДОУ № 41, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

7.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для ДОУ № 41; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

7.4. Руководитель ДОУ № 41 обязан выполнять предписания по охране труда относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами и контролировать реализацию таких предписаний.

8. Заключительные положения

8.1. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на видном месте. Ознакомление работника при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке до подписания трудового договора.

8.2. Правила внутреннего трудового распорядка вступают в силу с момента их утверждения.

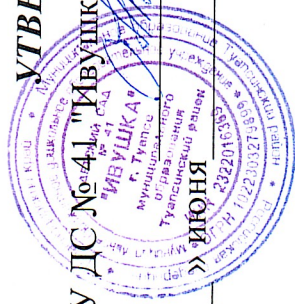
К коллективному договору №

УТВЕРЖДАЮ:

МБДОУ ДС №41 "Ивушка" г.Туапсе

ФИО

« 1 » июня 2022г.



СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда

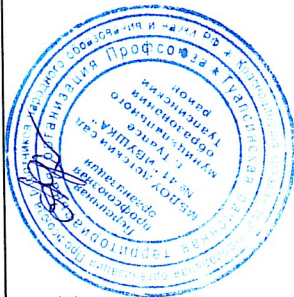
№ п/п	Наименование мероприятий	Срок внедрения	Ответственный исполнитель	Примечание
1	2	3	5	6
I. <u>Организационные мероприятия по профилактике производственного травматизма, профессиональных и производственно обусловленных заболеваний.</u>				
1.1.	Обеспечить соблюдение законодательных нормативных актов, госстандартов, гигиенических нормативов, строительных и санитарных норм и правил, отраслевой нормативно-технической документации, локальных нормативных актов ДОО по пожарной безопасности, охране труда и промсанитарии, электробезопасности	постоянно	заведующий Представительный орган работников, заведующий хозяйством	
1.2.	Обеспечить безопасные условия труда на рабочих местах при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования,	постоянно	заведующий Представительный орган работников, заведующий хозяйством	
	Проводить обучение работников безопасным методам и приемам		заведующий	

1.3.	Проведение работ, инструктажи, стажировки на рабочих местах, проверки знаний правил и норм по пожарной безопасности, охране труда и электробезопасности в объёме, соответствующем должностным обязанностям работников и в сроки, установленные нормативными документами.	согласно графика	заведующий хозяйством, заместитель заведующего по УВР	
1.5.	- проводить за счёт собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;	в соответствии с графиком медосмотров	заведующий хозяйством	
1.6.	Анализировать состояние и причины производственного травматизма и заболеваемости работников с последующей разработкой профилактических мероприятий.	по мере необходимости	Представительный орган работников, заведующий хозяйством, заведующий	
1.7.	Предоставлять работникам предприятия компенсации (льготы) за работы в опасных и (или) вредных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом, локальными нормативными актами предприятия, Коллективным договором, трудовыми договорами.	по результатам спецоценки по условиям труда	Заведующий	
1.8.	Информировать работников об условиях труда и правилах безопасности на рабочих местах, о применении сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, о существующих рисках повреждения здоровья и др. вопросах.	постоянно	Секретарь по кадрам, Представительный орган работников	
	Проводить специальную оценку условий труда при: 1) получении работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых			

1.9.	актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона; 2) произошедшем на рабочем месте несчастном случае на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленном профессиональном заболевании, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;	по мере необходимости	Комиссия по проведению специальной оценки условий труда	
1.10.	Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с установленными нормами,	ежегодно	заведующий хозяйством	
1.11	1.11.1. Организовать учет и контроль за выдачей работникам спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты (СИЗ) в установленные сроки, с оформлением личных карточек учета выдачи. 1.11.2. Обеспечить надлежащий уход за СИЗ и их хранением. 1.11.3. Осуществлять контроль за своевременной стиркой и сушкой специальной одежды.	ежегодно	заведующий хозяйством	
1.13.	Обеспечить общественный контроль за соблюдением требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.	постоянно	заместитель заведующего по АХР, заместитель заведующего по УВР	
1.14.	Охрана окружающей среды: 1.14.1. выполнение договоров на вывоз отходов ; 1.14.2. Благоустройство и содержание в надлежащем состоянии территории, зданий и сооружений		заместитель заведующего по АХР дворник	

1.15.	Обеспечить проведение мероприятий утвержденной программы производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий	по мере необходимости	заведующий	
1.16.	Обеспечить контроль за исполнением Коллективного договора и Соглашения по охране труда	постоянно	Администрация совместно с представительным органом работников	
ИТОГО:				

Представительный орган



А.Ю.Филагова

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО

Представительный орган

МБДОУ детский сад



№41 «Ивушка»

А.Ю.Филатова

2012

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

МБДОУ детский сад

№41 «Ивушка» г.Туапсе



Н.Н.Выборнова

2012

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей работников, которым установлены доплаты за работу с вредными условиями труда.

№№ п/п	Наименование должности, профессии	Размер доплаты в процентах	Вредные условия труда (По результатам специальной оценки условий труда)
1.	Повар	12%	Статья 147 ТК РФ, Статья 219 ТК РФ Приказ от 20 августа 1990г.№ 579 п.1.151 Постановление Правительства РФ от 20ноября 2008 г.№ 870, п.1
2.	Кухонный рабочий	12%	Статья 147 ТК РФ, Статья 219 ТК РФ Приказ от 20 августа 1990г.№ 579 п.1.151 Постановление Правительства РФ от 20ноября 2008 г.№ 870, п.1
3.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	12%	Статья 147 ТК РФ, Статья 219 ТК РФ Приказ от 20 августа 1990г.№ 579 п.1.151, Постановление Правительства РФ от 20ноября 2008 г.№ 870, п.1
4.	Младший воспитатель	12%	Статья 147 ТК РФ, Статья 219 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 20ноября 2008 г.№ 870 , п.1

Приложение № 4

СОГЛАСОВАНО

Представительный орган

МБДОУ детский сад



А.Ю.Филатова

2022

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ детский сад

№41 «Ивушка» г.Туапсе



Н.Н.Выборнова

2022

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинских осмотров.

Наименование персонала его должности, профессии	Предварительный медицинский осмотр при приеме на работу	Периодический медицинский осмотр	
	Наименование специалистов и исследования	Наименование специалистов и исследования	Периодичность
Заведующий	Прием врача-терапевта профилактический	Прием врача-терапевта профилактический	1 раз в год
Зам. зав по УВР	Прием врача-гинеколога профилактический	Прием врача-гинеколога профилактический	
Воспитатель	Прием врача-дерматовенеролога профилактический	Прием врача-дерматовенеролога профилактический	
Учитель-логопед	Прием врача-невролога профилактический	Прием врача-невролога профилактический	
Педагог-психолог	Прием врача-оториноларинголога профилактический	Прием врача-оториноларинголога профилактический	
Музыкальный руководитель	Прием врача-офтальмолога профилактический	Прием врача-офтальмолога профилактический	
Инструктор по физическому воспитанию	Прием врача-стоматолога профилактический	Прием врача-стоматолога профилактический	
Заведующий хозяйством	Прием врача-хирурга профилактический	Прием врача-хирурга профилактический	
Младший воспитатель	Прием врача-психиатра профилактический	Прием врача-психиатра профилактический	
Повар	Прием врача-психиатра-нарколога профилактический	Прием врача-психиатра-нарколога профилактический	
Кухонный рабочий	Заклучение врача-профпатолога	Заклучение врача-профпатолога	
Дворник	Общий анализ крови (с лейкоцитарной формулой)	Общий анализ крови (с лейкоцитарной формулой)	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Общий анализ мочи	Общий анализ мочи	
Рабочий по ремонту зданий	Определение холестерина в сыворотке крови	Определение холестерина в сыворотке крови	
	Определение глюкозы в сыворотке	Определение глюкозы в сыворотке	

	Общий анализ мочи Определение холестерина в сыворотке крови Определение глюкозы в сыворотке крови Исследование крови на сифилис (Реакция микропреципитации) Цитологическое исследование мазка (на атипичные клетки) Исследование мазка на флору Серологическое обследование на брюшной тиф (РПГА) Исследование кала на группу энтеропатогенных бактерий (ЭПКП) Исследование кала на гельминтозы (яйцеглист и энтеробиоз) Исследование остроты зрения (визометрия) Рефрактометрия Биомикроскопия сред глаза Спирометрия (исследование ФВД) ЭКГ исследование УЗИ органов малого таза Антропометрия Определение относительного сердечно-сосудистого риска (у граждан от 18 до 40 лет) Проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации	крови Исследование крови на сифилис (Реакция микропреципитации) Цитологическое исследование мазка (на атипичные клетки) Исследование мазка на флору Серологическое обследование на брюшной тиф (РПГА) Исследование кала на группу энтеропатогенных бактерий (ЭПКП) Исследование кала на гельминтозы (яйцеглист и энтеробиоз) Офтальмотонометрия Исследование остроты зрения (визометрия) Рефрактометрия Биомикроскопия сред глаза Офтальмоскопия глазного дна Спирометрия (исследование ФВД) Аудиометрия ЭКГ исследование Флюорография грудной клетки в двух проекциях Маммография (старше 40 лет) УЗИ органов малого таза Антропометрия Определение относительного сердечно-сосудистого риска (у граждан от 18 до 40 лет) Определение абсолютного сердечно-сосудистого риска (у граждан старше 40 лет) Проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации	
	Носительство возбудителей кишечных инфекций	Носительство возбудителей кишечных инфекций	По эпид. показат.

Приложение № 5

СОГЛАСОВАНО

Представительный орган

МБДОУ детский сад



А.Ю.Филатова

2022

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ детский сад

№41 «Ивушка» г.Туапсе



Н.Н.Выборнова

2022

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей работников, которым установлен основной удлиненный
ежегодный отпуск

№№ п/п	Наименование должности, профессии работника	Количество дней отпуска (календарных)
1.	Заведующий детским садом	42
2.	Заместитель заведующего по учебной и воспитательной работе	42
3.	Музыкальный руководитель	42
4.	Учитель-логопед	56
5.	Воспитатель	42
6.	Инструктор по физической культуре	42
7.	Педагог-психолог	42

СОГЛАСОВАНО

Представительный орган

МБДОУ детский сад



А.Ю.Филатова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ детский сад

№41 «Ивушка» г.Туапсе



Н.Н.Выборнова

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющими право на льготную пенсию за выслугу лет согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 29.10.2002г №781, в соответствии с подпунктом 10, пункта 1, статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях Российской Федерации»

1. Воспитатель
2. Учитель-логопед
3. Музыкальный руководитель

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 1/4 листов

Заведующий

МБДОУ ДС № 41 «Ивушка» г. Тулице
Н.Н. Вьюринова

[Handwritten signature]



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 64075045638428745403327213019230093705736652706
Владелец Крамаренко Юлия Михайловна
Действителен с 25.04.2024 по 25.04.2025