

ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный номер 23-2025-2
7 января 2025

Номер в журнале регистрации 19-2/89

Ответственный за регистрацию Берд. Буца
Зазина А.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 117 Тракторозаводского района Волгограда»

на 2024 – 2027 годы

УТВЕРЖДЕН
Общим собранием трудового
коллектива
«12» декабря 2024 г.
Протокол № 5

От Работодателя:
Заведующий
МОУ Детского сада № 117

Подпись Е.Г. Жуенкова (Жуенкова Е.Г.)
Дата 12.12.2024 г.

МП

От Работников:
председатель профсоюзного комитета
МОУ Детского сада № 117

Подпись Ю.А. Бутова (Бутова Ю.А.)
Дата 12.12.2024 г.

Волгоград, 2024

Содержание:

1.	Общие положения	3
2.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора (эффективного контракта)	5
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	10
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	12
5.	Рабочее время и время отдыха	14
6.	Оплата и нормирование труда	24
7.	Гарантии и компенсации	35
8.	Охрана труда и здоровья	37
9.	Гарантии профсоюзной деятельности	42
10.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	46
11.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	49
12.	Приложения:	
1.	Продолжительность отпусков сотрудников	51
2.	Нормы выдачи средств индивидуальной защиты	53
3.	Нормы выдачи смывающих средств	57

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 117 Тракторозаводского района Волгоград (далее МОУ Детский сад № 117).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Волгоградской области от 21 октября 2008 г № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области»;
- Территориальным соглашением между Тракторозаводским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда и Территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования Тракторозаводского района г. Волгограда на 2024-2027 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ Детского сада № 117 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленным законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

Работники МОУ Детского сада № 117 в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – ППО) МОУ Детского сада № 117 Бутовой Юлии Александровны (далее – председатель ППО);

Работодатель в лице заведующего МОУ Детского сада № 117 Жуненковой Елены Геннадиевны (далее – Работодатель).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОУ Детского сада № 117, в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Избранный актив первичной профсоюзной организации МОУ Детского сада № 117 (далее – Профсоюзный комитет) обязуется разъяснять работникам

положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменение типа МОУ Детского сада № 117, расторжения трудового договора с руководителем МОУ Детского сада № 117, реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МОУ Детского сада № 117 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности МОУ Детского сада № 117 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из Сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации МОУ Детского сада № 117 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников МОУ Детского сада № 117 не реже одного раза в год.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мотивированное мнение Профсоюзного комитета:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников МОУ Детского сада № 117, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими

средствами;

- другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления МОУ Детским садом № 117 непосредственно работниками и через Профсоюзный комитет:

- учет мотивированного мнения Профсоюзного комитета;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников МОУ Детского сада № 117, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе МОУ Детского сада № 117, внесение предложений по ее совершенствованию;
- рассматривание с Работодателем вопросов, связанных с изменением структуры МОУ Детского сада № 117, его реорганизации с участием Профсоюзного комитета;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «12» декабря 2024 года и действует по «11» декабря 2027 года включительно.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора (эффективного контракта)

2.1. Документы, предъявляемые Работодателю, в соответствии со ст. 65 ТК РФ, лицом, поступающим на работу, при заключении трудового договора (эффективного контракта):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор (эффективный контракт) 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 и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, 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, -

при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (далее справка уголовного характера);

– справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию»;

– личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольной образовательной организации (с внесенными в нее результатами предварительного осмотра);

– результаты психиатрического освидетельствования, согласно приказа Минздрава Российской Федерации от 20 мая 2022 года № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» и включающее в себя: проведение психиатрического освидетельствования и проведение психопатологического обследования.

Данное освидетельствование предоставляют работники, принимаемые на педагогические должности и должность помощника воспитателя. В последствии эти категории работников проходят психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации Федеральным органом исполнительной власти. (ст. 213 ТК РФ).

2.2. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо перечисленных в п. 2.1, настоящего коллективного договора.

2.2.1. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, оформляются Работодателем.

2.2.2. 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.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МОУ Детского сада № 117 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) ознакомить работников под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (ст. 68 ТК РФ).

2.6. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.7. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г № 2190-р) (далее –Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных документов МОУ Детского сада № 117.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора (эффективного контракта).

2.9. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с педагогическим работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденных Приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с педагогическими работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе такие обязательные условия оплаты труда как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю, за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и т.д.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их

установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МОУ Детском саду № 117 показателей и критериев.

2.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МОУ Детском саду № 117 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Также о предстоящих о сокращении численности или штата работников МОУ Детского сада № 117 и о возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками МОУ Детского сада № 117 в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан информировать Профсоюзный комитет МОУ Детского сада № 117 в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.11. Педагогические работники МОУ Детского сада № 117, исключая руководителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в МОУ Детском саду № 117 на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, которая не считается совместительством. Предоставление педагогической работы указанным лицам осуществляется с учетом мнения Профсоюзного комитета и при условии, если педагогические работники, для которых МОУ Детский сад № 117 является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель при заключении трудового договора с работником обязан:

- ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МОУ Детского сада № 117, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МОУ Детском саду № 117;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также здравоохранения, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям,

профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размеров вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных Сторонами условий трудового договора Работодатель обязан осуществить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом:

3.1.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МОУ Детского сада № 117.

3.1.2. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МОУ Детского сада № 117.

3.1.3. Разрабатывает меры по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

3.2.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не

реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

3.2.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.2.5. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

3.2.6. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливать за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100,00 рублей – по Волгоградской области;

300,00 рублей – за пределы Волгоградской области.

3.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам МОУ Детского сада № 117, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам МОУ Детского сада № 117, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.9. Содействовать работнику МОУ Детского сада № 117, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.2.10. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных

учреждений и по ее результатам устанавливать работникам МОУ Детского сада № 117 соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации, оказания профессиональной помощи молодым педагогам в социальной и профессиональной адаптации и координировать работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

4.1.2. Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах МОУ Детского сада № 117, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

4.1.3. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала МОУ Детского сада № 117, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для его работников.

4.1.4. Уведомлять ППО МОУ Детского сада № 117 не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников в МОУ Детском саду № 117, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по их высвобождению.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.5. Профсоюзный комитет представляет интересы работников, членов ППО МОУ Детского сада № 117 при ликвидации МОУ Детского сада № 117, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

Критериями массового увольнения считать показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

а) ликвидация организаций с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации на 20 и более человек в течение 30 календарных дней;

в) сокращение численности или штата работников в количестве 60 и более человек в течение 60 дней

4.1.6. Обеспечивать выполнение требований о своевременном не менее

чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и Профсоюзному комитету МОУ Детского сада № 117 информации о возможных массовых увольнениях работников МОУ Детского сада № 117 в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации МОУ Детского сада № 117.

4.1.7. Не допускать увольнения работников МОУ Детского сада № 117 предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

4.1.8. Не допускать увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата МОУ Детского сада № 117, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

4.2. Работодатель и Профсоюзный комитет МОУ Детского сада № 117 совместно:

4.2.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

4.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовые сокращения численности работников МОУ Детского сада № 117.

4.2.3. Всемерно содействуют реализации прав и гарантий работников МОУ Детского сада № 117, обеспечивающих их занятость и право на труд.

4.2.4. Организуют и проводят конкурсы профессионального мастерства на муниципальном уровне «Воспитатель года», «Педагогический дебют» и др.

4.2.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для поиска работы в течение рабочего дня с сохранением заработной платы.

4.2.6. Увольнение членов ППО МОУ Детского сада № 117 по инициативе Работодателя в связи ликвидацией МОУ Детского сада № 117 (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшие в МОУ Детском саду № 117 свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- родитель (законный представитель), имеющий ребенка в возрасте восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».

4.4. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией МОУ Детского сада № 117, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

4.5. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профкома.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 378. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.7. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работодатель и Профсоюзный комитет, при регулировании рабочего времени и времени отдыха работников МОУ Детского сада № 117 исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МОУ Детского сада № 117 определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ Детского сада № 117, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МОУ Детского сада № 117.

Работодатель и Профсоюзный комитет МОУ Детского сада № 117 обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в МОУ Детском саду № 117 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими Федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее приказ № 536), предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением дистанционных технологий как в МОУ Детском саду № 117, так и за его пределами;

- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.1. Для работников МОУ Детского сада № 117, за исключением педагогических работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2.2. Для педагогических работников МОУ Детского сада № 117 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников, замещающих должности: воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);

- для работников, замещающих должности: музыкальный руководитель - 24 часа в неделю за ставку заработной платы;

- для работников, замещающих должности: инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю за ставку заработной платы;

– для работников, замещающих должности: учитель-логопед (логопед) - 20 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3. В группах с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой ПВТР дошкольной образовательной организации (пункт 8.2. приказа Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. №536 Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» - далее приказ № 536).

5.4. К педагогическим и иным работникам МОУ Детского сада № 117 не должна применяться часть статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, независящим от Работодателя и работника, с оплатой согласно положения статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя либо Работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функцией дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа № 536.

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

по соглашению между работником и Работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ).

5.6. Продолжительность рабочей недели – пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

5.7. Допускается работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). В данном режиме начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению Сторон.

Работодатель обязан обеспечить работнику отработку суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учётных периодов:

- для педагогических работников в течение рабочего дня;
- для работников из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала в течение рабочей недели.

5.8. Для работников, замещающих должность сторожа (вахтера), вводится суммированный учёт рабочего времени (ст. 104 ТК РФ) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период один год не превышала нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учётный период определяется, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

5.9. Разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ) может быть установлено в случае производственной необходимости для работников, замещающих следующие должности:

- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре;
- инженер – энергетик (энергетик);
- специалист в области охраны труда (специалист по охране труда);
- специалист в сфере закупок;
- дворник;
- уборщик служебных помещений;
- медицинская сестра;
- кастелянша;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

Рабочий день может быть разделён на части с тем условием, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учётом мнения Профсоюзного комитета МОУ Детского сада № 117.

5.10. Периоды отмены (приостановки) деятельности МОУ Детского сада № 117 по реализации образовательной программы дошкольного образования, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных группах либо в целом по МОУ Детскому саду № 117 по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем

педагогических работников и иных работников.

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

Работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации (в пределах установленной им продолжительности рабочего времени).

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя МОУ Детского сада № 117 с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться Положением об оплате труда работников МОУ Детского сада № 117 принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета МОУ Детского сада № 117, трудовым договором.

5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.13. Привлечение работников МОУ Детского сада № 117 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МОУ Детского сада № 117, Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ Детского сада № 117, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда МОУ Детского сада № 117.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников в МОУ Детском саду № 117, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными актами МОУ Детского сада № 117.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается действующим законодательством и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Особенности работы работников МОУ Детского сада № 117,

временно переведённых на дистанционную (удалённую) работу определяются Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ Детского сада № 117, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МОУ Детского сада № 117.

5.16. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года, в летний период. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменения графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюзного комитета.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы МОУ Детском саду № 117, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска работникам МОУ Детского сада № 117 за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем может осуществляться только с письменного согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника.

Уведомление работника о дате начала отпуска производится письменно, за две недели до его начала.

По соглашению Сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем, в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику не была произведена своевременно оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам закреплено преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.16.1. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодных оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.16.2. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.16.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.16.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может предоставляться вне графика отпусков по его просьбе при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

5.16.5. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, ежегодные дополнительные отпуска предоставляется в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,

утвержденный постановлением Госкомтруда СССР Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П -22.

5.16.6. Работодатель обязуется:

– предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7-ми календарных дней работникам МОУ Детского сада № 117, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и на основании полученных результатов проведенной специальной оценки условий труда.

– предоставлять работникам МОУ Детского сада № 117 по их заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

Работодатель может предоставить по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При увольнении работника по сокращению (численности) штата выплачивается компенсация за полный рабочий год в случае если работник отработал в данном рабочем периоде не менее 5,5 месяцев.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

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

5.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.21. Работодатель на основании заявлений педагогических работников замещающих должности, поименованные в разделе номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, согласно Постановлению Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) имеют право на длительный отпуск сроком до года.

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.21.1. Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен независимо от размеров нагрузки (педагогической работы).

5.21.2. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по его письменному заявлению на год, полгода и т.д. в зависимости от конкретных условий образовательной организации.

5.21.3. Длительный отпуск руководителю МОУ Детского сада № 117 оформляется приказом руководителя органа, осуществляющего управление в сфере образования.

5.21.4. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику, работающему по совместительству.

5.21.5. Очередность и продолжительность длительного отпуска определяется по согласованию с Профсоюзным комитетом. При этом в

первоочередном порядке предоставляются длительные отпуска для выполнения творческих работ, восстановления здоровья педагога в реабилитационный период после длительного лечения.

5.21.6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику только по окончании учебного года.

5.21.7. Длительный отпуск не может быть разделен на части. В случае выхода работника досрочно из отпуска, неиспользованные дни отпуска в дальнейшем предоставляются и могут быть присоединены к очередному отпуску.

5.21.8. Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом (справкой) или, по согласованию с Работодателем, переносится на другой срок (присоединяется к очередному отпуску и др.).

5.21.9. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в период длительного отпуска ухаживал за больным членом семьи.

5.21.10. Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года, если предусмотрено частичное или полное сохранение за работником заработной платы или производятся выплаты из внебюджетных поступлений и при условии, что в пенсионный фонд Российской Федерации в этот период времени на лицевой счет педагога производятся отчисления страховых взносов.

5.21.11. В специальный стаж работы, дающий право на досрочную страховую пенсию в связи с педагогической деятельностью, период нахождения педагога в длительном отпуске сроком до 1 года, не засчитывается.

5.22. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.23. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы

5.24. Работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется два оплачиваемых дня отдыха с учетом финансово-экономического положения работодателя.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплату труда работников МОУ Детского сада № 117 осуществлять в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Системы оплаты труда работников МОУ Детского сада № 117 включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Системы оплаты труда работников МОУ Детского сада № 117 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения Профсоюзного комитета.

6.4. Фонд оплаты труда работников МОУ Детского сада № 117 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности.

6.6. Месячная заработная плата работника МОУ Детского сада № 117, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6.7. Оплата труда работников МОУ Детского сада № 117, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним в соответствии с перечнем должностей служащих, профессий рабочих, оплата труда по которым может рассчитываться за 1 нормо-час.

6.9. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

6.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников МОУ Детского сада № 117.

6.11. Основанием для установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам за увеличение объема работ в порядке, определяемым коллективным договором является:

- превышение наполняемости групп исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которая возникла в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствие объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих группах в других государственных или муниципальных образовательных организациях;

- реализация педагогическим работником образовательной программы дошкольного образования МОУ Детского сада № 117 и (или) адаптированной образовательной программы дошкольного образования МОУ Детского сада № 117 в группах общеразвивающей направленности и в группах компенсирующей направленности с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ);

- осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входят обучающийся, обучающиеся с ОВЗ.

6.12. В МОУ Детском саду № 117 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.13. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя МОУ Детского сада № 117 в пределах имеющихся средств на оплату труда работников МОУ Детского сада № 117.

6.14. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

6.15. Работодатель с участием Профсоюзного комитета МОУ Детского сада № 117:

6.15.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников МОУ Детского сада № 117.

6.15.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников МОУ Детского сада № 117 регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- существенной дифференциацией в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МОУ Детского сада № 117 и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- порядка аттестации работников МОУ Детского сада № 117, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- мнения Профсоюзного комитета МОУ Детского сада № 117;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения педагогической нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными актами, в порядке, установленном правительством Российской Федерации;
- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей в неделю (в месяц, в год);
- определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МОУ Детского сада № 117.

6.16. При разработке и утверждении в МОУ Детском саду № 117 показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда педагогических работников учитываются следующие основные принципы:

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

6.17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы в государственных и муниципальных учреждениях, а у педагогических работников – от стажа педагогической работы, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличий, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МОУ Детском саду № 117, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными наградными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

6.18. Работодатель осуществляет оплату труда работников МОУ Детского сада № 117 в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере – 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в Положении по оплате труда работников МОУ Детского сада № 117, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета, трудовым договором.

6.19. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день необходимо производить с учетом положений постановления Конституционного суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П: наряду с тарифной частью зарплаты, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), оплата должна включать все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением по оплате труда МОУ Детского сада №117.

По желанию работника ему могут быть предоставлен другой день отдыха.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов) (статья 153 ТК РФ).

6.20. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.21. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета МОУ Детского сада № 117 в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

6.22. Заработная плата работника МОУ Детского сада № 117 предельными размерами не ограничивается.

6.23. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее- Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.24. До проведения специальной оценки условий труда Работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579;

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

6.25. Оплата труда работников МОУ Детского сада № 117 осуществляется на основании действующего законодательства Волгоградской области, муниципальных правовых актов Волгограда.

6.26. Оплата труда, в том числе выплаты стимулирующего характера, руководителя МОУ Детского сада № 117 устанавливается начальником Тракторозаводского территориального управления Департамента по образованию администрации Волгограда.

6.27. Молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений Волгограда устанавливаются надбавки по основному месту работы в соответствии с Постановлением администрации Волгограда от 19 сентября 2018 г. №1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты

ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов».

6.28. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета МОУ Детского сада № 117 в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда может:

- устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам МОУ Детского сада № 117, награжденным ведомственными наградами, за счет средств МОУ Детского сада № 117, в том числе экономии по фонду оплаты труда, что закрепляется в Положении об оплате труда работников МОУ Детского сада № 117 и других локальных нормативных актах МОУ Детского сада № 117;

- устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за высокие показатели и напряженность в работе всем работникам МОУ Детского сада № 117 в пределах установленного объема средств на оплату труда;

- устанавливать в соответствии со статьей 377 Трудового Кодекса Российской Федерации доплату в размере 15% ставки (должностного оклада) председателю ППО.

6.29. При регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников МОУ Детского сада № 117 Работодатель и Профсоюзный комитет исходят из того, что:

- при выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст. 136 ТК РФ).

6.30. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработную плату за первую половину месяца МОУ Детский сад № 117 выплачивает сотруднику пропорционально отработанному времени. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа текущего месяца, в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.31. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.32. Заработная плата выплачивается работнику МОУ Детского сада № 117 посредством перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

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

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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

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

6.33. Время приостановки работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине Работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации)

6.33.1. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты увольнения и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя

6.34. Сроки действия первой и высшей квалификационных категорий, квалифицированных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник», присвоенных педагогическим работникам по результатам аттестации, проводимой по их желанию, Порядком не устанавливаются.

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 "Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", установленная аттестационной комиссией квалификационная категория

педагогического работника учитывается по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.35. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов;

- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в МОУ Детский сад № 117, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- при переходе педагогических работников из другой образовательной организации в МОУ Детский сад № 117;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления)

	дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель.
Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Педагог – психолог, учитель – логопед, учитель - дефектолог	Воспитатель (независимо от места работы); педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются Комитетом образования и науки Администрации Волгоградской области, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

6.36. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

6.37. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам МОУ Детского сада № 117, в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за

ребенком до 3 лет;

- за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии;
- истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- исполнения полномочий в составе Профсоюзного комитета или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

предусматривается с учетом финансово-экономического положения МОУ Детского сада № 117 сохранение на период до одного года оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.38. В случаях, предусмотренных Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.39. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом МОУ Детского сада № 117 обязаны:

6.39.1. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников МОУ Детского сада № 117 для определения размера стимулирующих выплат.

6.39.2. Не проводить, в течение учебного года в МОУ Детском саду № 117 организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

6.39.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине Работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае задержки выплаты заработной платы), заработную плату в полном размере.

6.39.4. В целях снижения социальной напряженности в МОУ Детском саду № 117 прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы.

6.39.5. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения Работодателем МОУ Детского сада № 117 статей 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников МОУ Детского сада № 117.

6.39.6. Осуществлять консультативную и правовую помощь работникам МОУ Детского сада № 117 по вопросам нормирования и оплаты труда.

6.39.7. Осуществлять контроль за установлением и выплатой заработной платы, нормированием рабочего времени, исчислением стажа педагогической работы, определением уровня образования в соответствии с действующим законодательством, разработкой и принятием в МОУ Детском саду № 117 положений о компенсационных и стимулирующих выплатах в системе оплаты

труда, целевым использованием ассигнований, выделяемых МОУ Детскому саду № 117 на оплату труда.

6.39.8. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: работу в группах, где количество детей превышает плановую наполняемость, работу по наполнению базы данных МОУ Детского сада № 117 в информационно-коммуникационной системе «Интернет», за выполнение обязанностей председателя ППО, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера.

6.40. Оплата труда работников МОУ Детского сада № 117, должности которых не предусмотрены Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, утвержденного постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 года № 1832, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных должностей соответствующих отраслей.

6.41. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам МОУ Детского сада № 117, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МОУ Детского сада № 117.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (эффективного контракта) (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (эффективного контракта) (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в МОУ Детский сад № 117, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27.05.1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

7.3. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом определяет направления использования средств, полученных МОУ Детским садом № 117 из соответствующего бюджета и иных источников, не

запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие нужды;

7.4. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Осуществлять обязательное медицинское страхование работников МОУ Детского сада № 117 (ст.22 ТК РФ). Своевременно перечислять средства в страховые фонды (социальный, медицинский, пенсионный) в размерах, определенных законодательством (гл. 24 НК РФ).

7.5.2. Обеспечить своевременное заключение договоров с амбулаторно-поликлиническими учреждениями на проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров, диспансеризации работников.

7.5.3. Сохранять за работником средний заработок на период прохождения медосмотров (ст. 185 ТК РФ).

7.5.4. Осуществлять страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

7.5.5. Оформлять работникам, впервые заключившим трудовой договор, документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (ст. 65 ТК РФ).

7.5.6. Обеспечить своевременное предоставление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 14 Федерального закона от 15.12.2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

7.5.7. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.5.8. Обеспечить представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ).

7.5.9. Обеспечивать матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, матерям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, использование сокращенного рабочего дня на 1 час в неделю с

оплатой его, исходя из среднемесячной оплата труда. Суммарная продолжительность предоставленных часов не должна превышать соответственно 51 час в год. Данный укороченный день предоставляется по письменному заявлению в удобное для матери (отца) и детей время.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование (ст.21 ТК РФ) и своевременное перечисление средств в фонды: медицинский, пенсионный, социальный).

7.6.2. Контролировать проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров, и диспансеризации работников.

7.6.3. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.6.4. Контролировать представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ).

7.6.5. Контролировать предоставление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 6 ФЗ «Об индивидуальном персонифицированном учете»).

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель и Профсоюзный комитет рассматривают охрану труда и здоровье работников МОУ Детского сада № 117 в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Для реализации права работников МОУ Детского сада № 117 на здоровые и безопасные условия и охрану труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда между работодателем и Профсоюзным комитетом.

8.1. Работодатель МОУ Детского сада № 117 обязуется:

8.1.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в МОУ Детском саду № 117 в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты Российской Федерации об охране труда.

8.1.2. Разрабатывать и внедрять систему управления охраны труда (далее – СУОТ) в МОУ Детском саду № 117.

8.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам МОУ Детского сада № 117, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.1.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

8.1.5. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного

травматизма работников МОУ Детского сада № 117 и несчастных случаев с работающими и обучающимися МОУ Детского сада № 117 за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.6. Информировать Профсоюзный комитет в течение первого квартала о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении МОУ Детским садом № 117 денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), обучение по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

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

8.1.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профсоюзным комитетом (ст.212 ТК РФ).

8.1.9. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах, в соответствии с законодательством. Обеспечить проведение оценки уровней профессиональных рисков на рабочих местах.

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

8.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях МОУ Детского сада № 117.

8.1.12. Проводить своевременное расследование микроповреждений, несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

8.1.14. Создать на паритетной основе совместно с первичной профсоюзной организацией комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.15. Оказывать содействие техническому (главному техническому) инспектору труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в МОУ Детском саду № 117. В случае выявления ими нарушения прав работников МОУ Детского сада № 117 на здоровые и безопасные условия, охрану труда принимать меры к их устранению.

8.1.16. Приобретать и обеспечивать за свой счет медицинскими книжками работников МОУ Детского сада № 117.

8.1.17. Организовать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

8.1.18. Организовать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников за счет Работодателя и в установленном законодательством порядке, обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание работников МОУ Детского сада № 117.

8.1.19. Организовать работу по идентификации опасностей и оценки уровне профессиональных рисков на рабочих местах. Планировать мероприятия по исключению, снижению или контролю уровней профессиональных рисков.

8.1.20. В соответствии с требованиями законодательства обеспечивать:

8.1.20.1. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение СОУТ, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров работников в размере 2% от фонда оплаты труда и 0,2 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание МОУ Детского сада № 117 (статья 226 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

8.1.20.2. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение медицинских осмотров и др.

8.1.20.3. Обеспечение проведения СОУТ в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.1.20.4. Обеспечение проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 231 Трудового кодекса Российской Федерации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных мероприятий.

8.1.20.5. Участие Профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Предоставление информации в Профсоюзный комитет о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.1.20.6. Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам МОУ Детского сада № 117

обучения и инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.20.7. Организацию проверки знаний работников МОУ Детского сада № 117 по охране труда на начало учебного года.

8.1.20.8. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МОУ Детского сада № 117.

8.1.20.9. Снабжение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами. (Приложение № 2, № 3)

8.1.20.10. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.20.11. В соответствии со ст. 217 ТК РФ обеспечить введение в МОУ Детском саду № 117 должности специалиста по охране труда не менее чем 0,5 ставки.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами МОУ Детского сада № 117, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

8.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование в соответствии с Приказом Минздрава РФ от 20 мая 2022 года № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями и (или) результатами психиатрического освидетельствования за счет средств Работодателя.

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Немедленно извещать руководителя МОУ Детского сада № 117 о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом полученном микроповреждении, несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.2.6. 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.

8.3. Профсоюзный комитет МОУ Детского сада № 117:

8.3.1. Организует обучение работников МОУ Детского сада № 117 по вопросам охраны труда с выдачей удостоверений установленного образца.

8.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов ППО МОУ Детского сада № 117 на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»), представляют интересы членов ППО МОУ Детского сада № 117 в органах государственной власти, в суде.

8.3.3. Обеспечивает контроль состояния охраны труда в МОУ Детском саду № 117, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных утвержденным планом мероприятий по охране труда.

8.3.4. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в МОУ Детском саду № 117 либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзного комитета, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий труда.

8.3.6. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия, охрану труда, санитарные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда.

8.3.7. Участвовать в работе комиссии по проведению СОУТ.

8.3.8. Принимать участие в районных (городских) смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

8.3.9. Проводить смотры-конкурсы на звание «Лучшее рабочее место по охране труда» и «Лучший кабинет по охране труда» и др.

8.4. Работодатель и Профсоюзный комитет МОУ Детского сада № 117 совместно:

8.4.1. Осуществляют контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.4.2. Содействуют выполнению представлений и требований, выданных Работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

8.4.3. Проводят совместно работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в МОУ Детском саду № 117; организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья работников; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в МОУ Детском саду № 117,

обеспечения психологической безопасности всех участников образовательного процесса, а также по ориентации работников на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесообразного поведения.

8.4.4. Признают необходимым, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/63 от 19 ноября 2019 г. "О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений").

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает Профсоюзному комитету МОУ Детского сада № 117:

9.1.1. Обязательное участие и согласование в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации таких вопросов, как:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в МОУ Детском саду № 117 (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам МОУ Детского сада № 117 (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в группах МОУ Детского сада № 117 с круглосуточным пребыванием воспитанников, в которых чередуется воспитательная и образовательная деятельность в пределах установленной нормы часов) (ст. 100 ТК РФ, ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего

- времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в МОУ Детском саду № 117 (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МОУ Детского сада № 117;
 - принятие локальных нормативных актов МОУ Детского сада № 117, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
 - увольнение работника МОУ Детского сада № 117 в связи не соответствием такого работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.81 ТК РФ);
 - увольнения членов первичной профсоюзной организации МОУ Детского сада № 117 по п.2, подпункту «б» пункта 3, пункту 5 ст. 81 ТК РФ;
 - установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - определение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
 - принятие локальных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190 ТК РФ);
 - обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст.212 ТК РФ);
 - разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - об установлении размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - о применении и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);

9.1.2. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников МОУ Детского сада № 117 (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава МОУ Детского сада № 117 (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.1.3. По согласованию с Профкомом производится:

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

– представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

– установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

– распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

– утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.1.4. С предварительного согласия Профкома производится:

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома (статьи 192, 193 ТК РФ);

– временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

– увольнение по инициативе работодателя члена Профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.1.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

– сокращение численности или штата работников организации (пункт 2

части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.1.6. Соблюдение права и гарантий ППО МОУ Детского сада № 117, способствование его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

9.1.7. Создание условий для уставной деятельности Профсоюзного комитета МОУ Детского сада № 117:

- предоставление бесплатно необходимого помещения, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченного отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профсоюзного комитета, для размещения, проведения собраний, конференций, хранения документации Профсоюзного комитета, а также средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет;

- предоставление возможности размещения информации в доступном для всех работников месте;

- обеспечение охраны и уборки выделяемых помещений и создание других улучшающих условий для обеспечения деятельности Профсоюзного комитета.

9.2. Работодатель должен:

9.2.1. Не допускать вмешательства в деятельность Профсоюзного комитета.

9.2.2. Не препятствовать Профсоюзному комитету в реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.3. Предоставлять Профсоюзному комитету по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания и другим вопросам.

9.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами ППО МОУ Детского сада № 117, а также других работников – не членов ППО МОУ Детского сада № 117, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет территориальной (районной) организации профсоюза работников народного образования и науки Тракторозаводского района Волгограда средств в размере 1% от заработной платы, перечисленной работнику (при наличии их письменных заявлений).

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

9.2.5. Содействовать Профсоюзному комитету в использовании информационных систем МОУ Детского сада № 117 для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзного комитета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.3. Работодатель и Профсоюзный комитет признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав ППО МОУ Детского сада № 117, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профсоюзного комитета, член Профсоюзного комитета МОУ Детского сада № 117 – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководитель МОУ Детского сада № 117, являющейся членом ППО – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав ППО МОУ Детского сада № 117, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, а самого председателя ППО – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.4. Члены ППО МОУ Детского сада № 117, уполномоченные по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников МОУ Детского сада № 117 и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9.5. Члены ППО МОУ Детского сада № 117, не освобожденные от основной работы в МОУ Детском саду № 117, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.6. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий МОУ Детского сада № 117 по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и другие.

10. Обязательства выборного органа ППО

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Содействовать выполнению требований настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе МОУ Детского сада № 117, эффективной работе Работодателя и Профсоюзного комитета.

10.2. Оказывать помощь в защите трудовых прав членов ППО МОУ Детского сада № 117 в судебных инстанциях, органах прокуратуры, оказывать бесплатную помощь членам ППО МОУ Детского сада № 117 в решении

социально-экономических вопросов и вопросов занятости.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников МОУ Детского сада № 117 в вопросах трудовых отношений, предоставления им льгот и гарантий, оплаты труда в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МОУ Детского сада № 117.

10.5. Осуществлять контроль за правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников МОУ Детского сада № 117.

10.6. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам МОУ Детского сада № 117 ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплаты.

10.7. Участвовать в работе комиссий МОУ Детского сада № 117 по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.8. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МОУ Детского сада № 117.

10.9. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.10. Доводить до сведения членов ППО МОУ Детского сада № 117 информацию, предоставляемую территориальной (районной) организацией профсоюза работников народного образования и науки Тракторозаводского района Волгограда, органами муниципальных районов и городских округов, осуществляющих управление в сфере образования, а также вышестоящими органами профсоюзов.

10.11. Осуществлять контроль за охраной труда в МОУ Детском саду № 117.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсионному обеспечению работников организаций.

10.13. Участвовать в подготовке и проведении, а также выделять частично профсоюзные средства на проведение смотров-конкурсов «Воспитатель года», «Дошкольное образовательное учреждение года», проводимых на муниципальном уровне и др., на проведение новогодних и других праздников для детей членов ППО МОУ Детского сада № 117.

10.14. Оказывать материальную помощь и выдавать возвратную материальную помощь из профсоюзного бюджета и Фонда социальной защиты членам ППО МОУ Детского сада № 117 в чрезвычайных обстоятельствах.

10.15. Способствовать организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для членов ППО МОУ Детского сада № 117, а также санаторно-курортного лечения и оздоровления.

10.16. Содействовать оздоровлению детей работников МОУ Детского сада № 117.

10.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МОУ Детского сада № 117.

10.18. Вести работу по выявлению достойных кандидатур на выдвижение членов ППО МОУ Детского сада № 117 на присвоение звания «Ветеран Профсоюза работников народного образования и науки Волгоградской области».

10.19. Проводить обучение Профсоюзного комитета по вопросам защиты трудовых прав и гарантий членов профсоюза, трудового законодательства, создания им надлежащих условий труда и быта, охраны их труда и здоровья.

10.20. Анализировать социально-экономическое положение работников МОУ Детского сада № 117, обращаться в законодательные и исполнительные органы власти Волгограда, взаимодействовать с депутатами в разработке проектов нормативно-правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников отрасли.

10.21. Вносить предложения по разработке методических рекомендации по заключению коллективного договора.

10.22. Представлять и защищать права и интересы работников МОУ Детского сада № 117 по социально-правовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.24. Совместно с Работодателем и работниками МОУ Детского сада № 117 разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.25. Направлять учредителю МОУ Детского сада № 117 заявление о нарушении руководителем МОУ Детского сада № 117 законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.26. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.27. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

11.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется Сторонами самостоятельно. В период действия коллективного договора конфликты и разногласия рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников МОУ Детского сада № 117.

11.3. Каждая из Сторон коллективного договора:

11.3.1. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

11.3.2. Принимает совместные меры по фактам нарушения коллективного договора со Стороны Работодателя или Профсоюзного комитета.

11.3.3. В период действия коллективного договора соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин возникновения конфликтов.

11.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания.

11.5. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

11.6. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.7. Настоящий коллективный договор, оформленный надлежащим образом в течение семи дней со дня подписания, направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в регистрирующий орган.

11.8. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что:

11.8.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.8.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МОУ Детского сада № 117.

11.8.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.8.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.8.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.8.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8.7. Приложения к коллективному договору имеют равную юридическую силу и являются неотъемлемой его частью.

11.8.8. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.8.9. Разъяснять условия коллективного договора работникам МОУ Детского сада № 117.

11.8.10. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса

Коллективный договор подписали:

от работодателя:

Заведующий МОУ Детского сада № 117



(подпись)

Жуенкова Е.Г.

МП

« 12 » декабря 20 24 г.

от работников:

Председатель первичной профсоюзной организации



(подпись)

Бутова ЮА.

МП

« 12 » декабря 20 24 г.

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МОУ Детского сада № 117
Подпись  /Бутова Ю.А./
Дата 12.12.2024 г.

Утверждено
Заведующий
МОУ Детского сада № 117
Подпись  /Жуенкова Е.Г./
Дата 12.12.2024 г.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОТПУСКОВ СОТРУДНИКОВ

№ п.п.	Наименование должности	Продолжительность отпуска (календарных дней) для работников МОУ Детского сада № 117 за исключением сотрудников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	Продолжительность отпуска (календарных дней) для работников МОУ Детского сада № 117, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья
1	2	3	4
1.	Заведующий	42	56
2.	Старший воспитатель	42	56
3.	Инженер – энергетик (энергетик)	28	
4.	Специалист в области охраны труда	28	
5.	Помощник воспитателя	28	
6.	Инструктор по физической культуре	42	56
7.	Музыкальный руководитель	42	56

8.	Социальный педагог	42	
9.	Педагог – психолог	42	56
10.	Воспитатель	42	56
11.	Учитель – логопед (логопед)	42	56
12.	Заведующий хозяйством	28	
13.	Дворник	28	
14.	Сторож (вахтёр)	28	
15.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	28	
16.	Уборщик служебных помещений	28	
17.	Кастелянша	28	
18.	Медицинская сестра	28	
19.	Специалист в сфере закупок	28	
20.	Заведующий отделом платных образовательных услуг	28	
21.	Педагог дополнительного образования	42	

Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МОУ Детского сада № 117
Подпись  /Бутова Ю.А./
Дата 12.12.2024 г.

Утверждаю
Заведующий
МОУ Детского сада № 117
Подпись  /Жуненкова Е.Г./
Дата 12.12.2024 г.

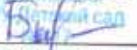
Нормы выдачи средств индивидуальной защиты

N п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1.	Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	пункт 3677, приложения № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
2.	Заведующий хозяйством (кладовщик склада спецпродукции)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	пункт 1513, приложения № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	

					сmyвающих средств"
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
3.	Сторож (вахтёр)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	пункт 4732, приложения № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и сmyвающих средств"
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	пункт 4030, приложения № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и сmyвающих средств"
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 год	
5.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	пункт 997, приложения № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	

			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	"Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
6.	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	пункт 1497, приложения № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
7.	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	пункт 4932, приложения № 1 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
8.	Медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	пункт 2436, приложения № 1 к Приказу Минтруда России
			или		

		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	от 29.10.2021 № 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"
		Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа	
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
		или		
		Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа	

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МОУ Детского сада № 117
Подпись  /Бутова Ю.А./
Дата 12.12.2024 г.



Утверждаю
Заведующий
МОУ Детского сада № 117
Подпись  /Жуенкова Е.Г./
Дата 12.12.2024 г.



Нормы выдачи смывающих средств

Основание:

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н

«Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»

п.36. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания, работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства в виде твердого мыла или жидких моющих средств (жидкое туалетное мыло, гель для тела и волос и другие).

п. 37. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

«Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

Таблица № 1 «Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений»

Производственные загрязнители	Должность	индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)
Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Заведующий	250/200	-	-
	Старший воспитатель	250/200	-	-
	Инструктор по физической культуре	250/200	-	-
	Музыкальный руководитель	250/200	-	-
	Социальный педагог	250/200	-	-
	Педагог – психолог	250/200	-	-
	Учитель – логопед (логопед)	250/200	-	-
	Педагог дополнительного образования	250/200	-	-
	Воспитатель	250/200	-	-
	Заведующий хозяйством	250/200	-	-
	Помощник воспитателя	250/200	-	-
	Уборщик служебных помещений	250/200	-	-
	Инженер – энергетик (энергетик)	250/200	-	-
	Кастелянша	250/200	-	-
	Специалист в области охраны труда	250/200	-	-

	Сторож (вахтер)			
	Специалист в сфере закупок	250/200	-	-
	Дворник	250/200	-	-
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	250/200	-	-
	Медицинская сестра	250/200	-	-
	Заведующий отделом платных образовательных услуг	250/200	-	-
Виды работ				
При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	Помощник воспитателя			100
При производстве медицинских препаратов и их составляющих, всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам, акушерам и т.д.)	Медицинская сестра		100	

Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью на 53 листах.

Заведующий муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 117
Тракторозаводского района Волгограда»


Е.Г. Журавская

