

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад компенсирующего вида № 9 «Бельчонок»**

655825, г. Ангарск, квартал 92, дом 7, (83955) 53-20-06

E-mail: MDOUdsk9@mail.ru

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад компенсирующего вида № 9 «Бельчонок»
на 2023 – 2026 г.г.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ детский сад
компенсирующего вида № 9 «Бельчонок»

М. В. Посоченко

«23» октября 2023 г.



От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива МБДОУ детский сад
компенсирующего вида № 9 «Бельчонок»

С. В. Волкова

«23» октября 2023

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Рег. № 73/2023 « 13 » 11 20 23 г.

Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

г. Ангарск

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения _____	3
2	Трудовой договор _____	4
3	Социальное партнерство _____	6
4	Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации _____	11
5	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству _____	12
6	Рабочее время и время отдыха _____	13
7	Оплата и нормирование труда _____	19
8	Гарантии и компенсации _____	23
9	Охрана труда и здоровья _____	25
10	Гарантии Совета трудового коллектива _____	28
11	Обязательства Совета трудового коллектива _____	30
12	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон. _____	31
13	Приложения _____	32

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детского сада компенсирующего вида № 9 «Бельчонок» (далее – МБДОУ 9).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), другими законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников МБДОУ 9 и установлению, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работники МБДОУ 9, именуемые в дальнейшем «Работники», представляемые председателем Совета трудового коллектива МБДОУ 9 в лице председателя Волковой Светланы Валерьевны, действующего на основе положения о Совете трудового коллектива МБДОУ № 9 и решения общего собрания работников от 12. 11. 2022 г., протокол № 2 (далее – Совет), и МБДОУ 9, именуемое в дальнейшем "Работодатель", "Организация" или "Учреждение", в лице заведующего Учреждением Носоченко Марины Васильевны, действующей на основании Устава Учреждения от 15.12.2015 года № 1048, в дальнейшем именуемые совместно Стороны.

1.4. Работники, являющиеся членами Профсоюза, уполномочили председателя Совета представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при разработке, заключении настоящего коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ст. 43 ТК РФ).

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

Совет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

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 (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.11. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) Работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст настоящего Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и предыдущей редакцией настоящего 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.Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14.Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.16.Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 25.11.2023г. и действует по 24.11.2026 г. включительно.

2. Трудовой договор

2.1.Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.

2.2.Содержание трудового договора определяется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя и иными локальными нормативными актами.

Объём учебной нагрузки (продолжительность рабочего времени в неделю) является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.3.Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (статья 58 ТК РФ).

2.5.Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон.

2.6.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.

2.6.1.О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.6.2.Работник должен дать письменное согласие на работу в новых условиях.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, то есть в пределах административно-территориальной границы Ангарского городского округа.

2.6.3.О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ и (или) настоящим Коллективным договором.

2.7.Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.7.1При внесении изменений в какие-либо локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, а также в графики работ (сменности), в расписание занятий и прочие акты, регулирующие трудовую деятельность Работника в течение его рабочего времени, Работодатель обязан под роспись знакомить Работников с соответствующим приказом (распоряжением) и новой редакцией локального нормативного акта или иного акта.

2.8.Испытания при приеме на работу проводятся в порядке, предусмотренном статьями 70,71 ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

2.8.1.В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения

2.8.2.В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника, нахождение в краткосрочном отпуске без сохранения заработной платы или в отпуске в связи с обучением, выполнением государственных или общественных обязанностей и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.8.3.В испытательный срок не засчитываются любые периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе, в том числе и без уважительных причин (например, период прогула).

2.8.4.После перерыва течение испытательного срока продолжается. Общая продолжительность испытательного срока до и после перерыва не должна превышать срока, обусловленного в трудовом договоре.

2.8.5.Работодатель вправе определить и принять решение о несоответствии работника порученной ему трудовой функции только в период срока, установленного для испытания. Признав результаты испытания неудовлетворительными, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работника не менее чем за 3 дня, с указанием причин послужившим основанием для признания работника, не выдержавшим испытание.

Эта обязанность является гарантией, обеспечивающей защиту прав работника при увольнении. Такое увольнение осуществляется без предварительного согласия с первичной профсоюзной организацией.

2.8.6.Работник, принятый на работу с испытательным сроком в период этого срока придет к выводу, что работа не подходит, вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, письменно предупредив об этом работодателя за 3 дня.

2.8.7.Работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя за 14 календарных дней.

2.8.9.За нарушение трудовой дисциплины в период испытательного срока к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, в том числе увольнение.

2.8.10.По истечению испытательного срока расторжение трудового договора по инициативе работника производится на общих основаниях.

Испытание при приеме на работу педагогических Работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проводится.

2.8.11.Педагогический Работник не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности, если он был аттестован по соответствующей должности в другой образовательной организации. Для целей настоящего пункта под образовательной организацией понимается организация, указанная в п. 18 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляет УО ААГО.

2.9.По всем случаям совершения Работниками дисциплинарных проступков Работодатель проводит служебное расследование. Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение (ст. 193 ТК РФ) .

2.9.1.Служебное расследование проводится специально создаваемой комиссией, состоящей не менее чем из трёх членов.

2.9.2.По итогам служебного расследования комиссия составляет мотивированное заключение (акт, решение).

2.9.3.Служебное расследование может быть проведено не иначе как на основании соответствующего письменного заявления (жалобы, представления, служебной записки, докладной записки).

2.10.При применении дисциплинарного взыскания Работодатель обязан руководствоваться статьям 2, 17, 18, 19, 54 и Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В отношении Работников действует презумпция невиновности. Работодатель должен доказать вину Работника в совершении дисциплинарного проступка.

2.10.1.При наложении дисциплинарного взыскания, Работодатель должен учитывать тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

При наложении дисциплинарного взыскания Работодатель в обязательном порядке должен учитывать предшествующее поведение Работника, его отношение к труду, наличие у Работника наград, благодарностей и грамот Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований юридических лиц.

2.10.2.Во всех случаях нарушения Работодателем порядка применения дисциплинарных взысканий Работодатель обязан по требованию (представлению, предписанию) государственной инспекции труда отменить приказ о применении дисциплинарного взыскания, даже если истекли сроки обращения в суд, предусмотренные ст. 392 ТК РФ.

2.10.3.Работодатель обязан по требованию вышестоящей профсоюзной организации, правовой инспекции труда Профсоюза, отменить приказ о применении дисциплинарного взыскания в отношении Работника, являющегося членом Профсоюза, если Работодателем был нарушен порядок применения дисциплинарных взысканий. Требование об отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания должно быть исполнено и в тех случаях, когда истекли сроки обращения в суд, предусмотренные ст. 392 ТК РФ.

2.10.4.Работодатель не должен применять к Работникам дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарных проступков связанных с невыполнением требований вытекающих из локальных нормативных актов Организации, если Работодатель надлежащим образом под роспись не ознакомил Работников с такими локальными актами.

3. Социальное партнерство

3.1.Целью социального партнерства признается согласование интересов работников и работодателя, т. е. принятии решений, которые в равной степени учитывают необходимость обеспечения эффективной деятельности организации и создания системы гарантий трудовых прав работников. (гл.3 ст. 23 ТК РФ).

3.1.1.Стороны признают важность социального партнерства и делового сотрудничества, проявления доверия и заинтересованности и в совместной деятельности выступают в качестве равноправных и конструктивных партнеров.

3.2.Стороны обязуются осуществлять социальное партнерство посредством:

- проведения взаимных консультаций (переговоров) по вопросам принятия локальных нормативных актов, обеспечения гарантий трудовых прав Работников Учреждения;
- обсуждения вопросов о работе Учреждения, внесения предложений по его совершенствованию, обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Учреждения;
- участия представительного органа работников и работодателя в работе коллегиальных органов управления Учреждением и в разрешении трудовых споров;
- предоставления работодателем информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участия сторон в разработке и принятии коллективного договора.

3.3. Стороны утверждают **перечень локальных нормативных актов**, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение представительного органа работников (ст. 29 ТК РФ):

Коллективный договор;

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- нормативные акты по организации медицинского осмотра;
- нормативные акты по защите персональных данных работников;
- нормативные акты (положения, приказы, графики) о рабочем времени, режиме рабочего времени;
- нормативные акты (положения, приказы, графики и др.) о времени отдыха, об отпусках;
- нормативные акты по вопросам оплаты и нормирования труда (положения, приказы);
- нормативные акты о предоставляемых гарантиях и компенсациях работникам, о получении дополнительного профессионального образования и др.4
- нормативные акты по охране труда (положения, об обучении по охране труда, программах по обучению, о профессиональных рисках, по управлению охраной труда, об учете микротравм, должностные инструкции по видам деятельности, приказы, нормативы и многое другое);
- нормативные акты по ГО и ЧС;
- нормативные акты по антикоррупционной деятельности, (положения, приказы)
- нормативные акты по противопожарной безопасности (положения инструкции, памятки).

3.3.1. При недостаточной представительности профсоюза (менее половины работающих в организации) правом представлять и защищать интересы работников обладают созданные выборные представительные органы работников - Совет трудового коллектива (далее – Совет), созданный и выбранный решением общего собрания трудового коллектива 12. 11. 2022 г.(ст. 371 ТК РФ).

3.4. Взаимоотношения Работодателя и Работников учреждения строятся на следующих принципах трудовой этики:

- проведение открытой политики на всех этапах работы с Работниками: при отборе, заключении трудового договора, профессиональном и карьерном росте, обучении, выплате заработной платы и компенсаций, применении поощрений, увольнении;
- создание условий для профессионального совершенствования работников и наращивания трудового потенциала;
- обеспечение безопасности рабочих мест;
- предоставление социальных гарантий;
- проявление заботы о бывших работниках, ветеранах Учреждения;
- поощрение преемственности (наставничества, передачи передового опыта и т.п.);
- поощрение творческой инициативы;
- поддержание и дальнейшее развитие сложившихся в Учреждении традиций;
- соблюдение всеми работниками Учреждения норм и правил трудовой этики;
- взаимное уважение, сдержанность и тактичность;

- недопущение сквернословия, демонстрации плохого настроения коллегам, проявления грубости, несдержанности и агрессии;
- создание конструктивных профессиональных отношений с коллегами, руководителями и подчинёнными;
- использование рабочего времени только для выполнения своих служебных обязанностей;
- поддержание авторитета и положительного имиджа Работников и Учреждения в целом (в высказываниях, отзывах и т.п.);
- соблюдение делового стиля в одежде.

3.5.Стороны признают право Работодателя (ст. 22 ТК РФ) на:

заключение трудовых договоров, их изменение и расторжение в соответствии с требованиями законодательства;

- поощрение Работников за эффективный и качественный труд;
- требование от Работников исполнения их трудовых обязанностей,
- бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований охране труда;
- привлечение Работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- создание производственного совета - совещательного органа, образуемого на добровольной основе из числа работников, имеющих достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, новых технологий, повышению производительности труда и квалификации ;
- реализацию права на проведение специальной оценки условий труда;
- проведение самостоятельной оценки соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного предварительного медицинского осмотра при поступлении на работу.

3.6.Стороны признают право Работников (ст. 21 ТК РФ) на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии с требованиями законодательства;
- представление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объёме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обращение в органы государственной власти, местного самоуправления, в вышестоящие профсоюзные органы;
- обязательное социальное и медицинское страхование;
- прохождение педагогическими Работниками аттестации на первую и высшую квалификационную категории.

3.7.Стороны признают право Выборного органа на:

- представление интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией и рассмотрении трудовых споров.
- выражение и отстаивание мнения работников в порядке, предусмотренном ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя и в других случаях.

– осуществление контроля за соблюдением работодателем и работниками учреждения трудового законодательства, трудовых функций, определенных в трудовом договоре и иных нормативных правовых актов, федерального, регионального, муниципального, локального уровня, содержащих нормы трудового права.

– организацию выборов и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, инициировать создание комитета (комиссии) по охране труда;

– участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат Работникам Учреждения;

– ознакомление с материалами аттестации педагогических Работников;

– учет мнения при составлении тарификации Работников и штатного расписания на очередной учебный год;

– реализацию установленных ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» прав и гарантий

– получение от Работодателя информацию по следующим вопросам: реорганизации или ликвидации Учреждения;

– введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;

– другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором.

3.8.Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности Учреждения является общей задачей, в связи с чем, принимают на себя следующие обязательства:

3.8.1.Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, трудовых договоров;

– предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором

– своевременно комплектовать Учреждение необходимыми кадрами, обучающимися, оборудованием;

– способствовать внедрению новых методик образовательной деятельности;

– проводить работу по повышению квалификации педагогов, работников иных профессий;

– обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

– своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации.

– обеспечить безопасность условий труда, осуществлять мероприятия, направленные на сохранение и поддержание здоровья Работников;

– один раз в квартал (полугодие) информировать Совет об итогах деятельности Учреждения.;

– своевременно рассматривать просьбы, жалобы, заявления, предложения Работников;

– не препятствовать проведению индивидуальных и коллективных форм защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;

– знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- содействовать работе уполномоченных лиц по охране труда;
- признать первичную профсоюзную организацию полномочным представителем Работников, при общей численности членов первичной профсоюзной организации не менее половины от общей численности работников учреждения;
- рассматривать акты Совета о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах.

3.8.2. Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования и инструкции по охране труда, другие локальные нормативные акты, действующие в Учреждении;
- проходить предварительные медицинские осмотры при приеме на работу и периодические медицинские осмотры (обследования), в соответствии с требованиями законодательства;
- находиться на рабочем месте, на территории и в здании Учреждения в трезвом состоянии;
- бережно относиться к имуществу работодателя, (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя), если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдать режим экономии при расходовании энергоресурсов и материальных запасов Учреждения;
- принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ;
- быть примером для участников образовательного процесса;
- повышать профессиональное мастерство и проходить курсы повышения квалификации;
- проходить педагогическим Работникам аттестацию на соответствие занимаемой должности, на первую и высшую категории 1 раз в 5 лет;
- проходить при приеме на работу вводный и первичный инструктаж на рабочем месте, а также стажировку на рабочем месте от 2 до 14 рабочих смен с последующей проверкой знаний требований охраны труда на рабочем месте;
- проходить повторный инструктаж на рабочем месте, внеплановые и целевые инструктажи по мере необходимости, обучение и проверку знаний требований охраны труда, повторный инструктаж по пожарной безопасности, неэлектротехнический персонал обязан ежегодно проходить обучение на 1 группу по электробезопасности.

3.8.3. Выборный орган.

При принятии локальных нормативных актов ТК РФ устанавливает необходимость использования процедуры учета мнения выборного органа при принятии отдельных нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права.

В МБДОУ № 9 количество работников состоящих в профсоюзной организации менее 50 % от общего количества работающих, поэтому на общем собрании работников был выбран Совет трудового коллектива которому делегировали право представлять интересы работников и подписывать документы председателю Совета трудового коллектива. Порядок учета мнения выборного органа установлен в ст. 372 ТК РФ.

3.8.1. Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательной организации;
- обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими организациями;

- осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Совета трудового коллектива на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;
- участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Совета трудового коллектива, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Совета трудового коллектива в органах государственной власти, в суде;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образования во время трудового процесса;
- обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие требования охраны труда;
- оказывать методическую помощь руководителю образовательной организации по вопросам охраны труда.

3.9. Мероприятия и льготы, осуществляемые за счёт средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

3.10. В целях выявления и пропаганды лучшего профессионального опыта, совершенствования профессионального мастерства, формирования творческого отношения к труду, поощрения наиболее творческих и компетентных Работников, ежегодно проводятся смотры и конкурсы профессионального мастерства.

3.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет:

- учет мнения Совета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие в производственных совещаниях представителя профсоюзного комитета.

4. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

4.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.3. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

4.4. При дополнительном профессиональном образовании работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, в случаях, предусмотренных Федеральными законами РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 196 РФ).

4.5.2. Предоставлять право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (статья 47 закона «Об Образовании в Российской Федерации »).

4.5.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять Совет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома (статья 82 ТК РФ), направив в профсоюзный орган до принятия окончательного решения проект соответствующего приказа с приложением копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (статья 373 ТК РФ).

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также условиями трудового договора.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, учебно-вспомогательному – 36 часов в неделю (младшим воспитателям за работу с детьми с поражением центральной нервной системы и нарушением психики).

6.3. В Учреждении сторожам и младшим воспитателям устанавливается суммированный учёт рабочего времени (на основании ст. 104 ТК РФ) с учётным периодом на год согласно графика на календарный год, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период - год, не превышала нормального числа рабочих часов.

6.4. В Учреждении устанавливается сменная работа для отдельных категорий работников.

6.5. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, предоставлять специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

6.6. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - (ст. 333 ТК РФ).

6.6.1. Для педагогических Работников Учреждения согласно приказу Министерства образования и науки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени за непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья

- для воспитателей группа компенсирующей направленности – 25 часов в неделю;
- для педагога – психолога – 36 часов в неделю;
- для учителя – логопеда – 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.

6.7. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочей недели в Учреждении – 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Общим выходными днями являются: суббота и воскресенье.

6.8. На каждую группу воспитанников предусматривается по 2,4 ставки и воспитателя, режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 25 часов в неделю.

6.9. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим Работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы

оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

6.10. Педагогические работники привлекаются к периодическим кратковременным дежурствам в образовательной организации в период образовательного процесса в дни проведения ими занятий не ранее чем за 20 минут, до начала и окончания рабочей смены.

6.11. В период карантинных мероприятий, связанных с закрытием дошкольного учреждения, группы, по санитарно-эпидемиологическим показаниям, в аварийных ситуациях, организации санитарных дней, в этот период Работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки, установленной до начала причин, вызвавших изменения в режиме работы и выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения образования и др.), к данной работе привлекаются и иные работники учреждения в пределах установленного им рабочего времени в порядке, установленном законодательством.

6.12. Режим рабочего времени всех работников в данный период регулируется локальными актами учреждения образования и графиками работ с указанием характера работ, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом организации.

6.13. Особенности работы по совместительству педагогических Работников регулируются Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», изданном в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 04.04.2003 N 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.14. Стороны пришли к соглашению о недопустимости проведения в вечернее время педагогических советов. Продолжительность педагогических советов не более 2-х часов.

6.15. Составление графика занятий с воспитанниками осуществлять с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм.

6.16. Устанавливать педагогическую нагрузку не менее ставки и сохранять её на протяжении учебного года, за исключением случаев сокращения групп, или численности воспитанников. График работы утверждается Работодателем, предусматривает время начала и окончания работы, объявляется Работнику под подпись, отражается в Правилах внутреннего трудового распорядка и размещается в доступном месте не позднее, чем за один месяц до введения в действие.

6.17. Работник Учреждения обязан приходить на работу за 10 минут до начала смены для подготовки к работе.

6.18. Педагогическим Работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего, Работник заявляет об этом руководителю Учреждения, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

6.19. В течение рабочего дня (смены) предоставлять Работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

6.20. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

6.20.1. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

6.20.2. Педагогическим работникам – воспитателям, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, а обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками.

6.20.3. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее

время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

6.20.4.Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

6.21.Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни Работника последний своевременно информирует администрацию и представляет лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

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

6.22.1.Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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

6.23.Дистанционная (удаленная) работа выполнение трудовой функции дистанционно, является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, с том числе сети « Интернет» и сетей связи общего пользования. Особенности труда дистанционных работников регулируется главой 49.1. статьями 312.1-312.9 ТК РФ.

6.24.В Учреждении нерабочими праздничными днями (на основании статьи 112 ТК РФ) являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

6.24.1.Особенными праздниками в коллективе Учреждения являются:

- День защиты детей (1 июня);
- День знаний (1 сентября);
- День дошкольного работника (27 сентября);
- Юбилейные дата со дня основания Учреждения

6.25.В рабочее время Работникам Учреждения запрещается:

- изменять установленный график работы, режим дня воспитанников и расписание образовательной деятельности;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- удалять воспитанников с занятий и из помещений групповой ячейки;
- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических Работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- во время дневного сна младшим воспитателям оставлять воспитанников без присмотра во время отсутствия воспитателей в группе;
- организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время;
- допускать присутствие в Учреждении посторонних лиц без согласия администрации;
- делать замечания по поводу работы педагогическим Работникам в присутствии воспитанников;
- курить на территории и в помещениях Учреждения.

6.26.Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

6.26.1.К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.26.2.Привлечение к сверхурочным работам не допускаются женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет, Работников, имеющих детей-инвалидов, а также матерей и отцов, воспитывающим без супруга (супруги), опекунов (попечителей) детей в возрасте до пяти лет и Работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

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

6.26.4. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только по письменному приказу, распоряжению с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 153 ТК РФ).

6.26.5. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях определенных частью 3 ст.113 ТК РФ.

6.27.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха (ст. 95 ТК).

6.27.1.Сокращению подлежит рабочее время, приходящееся на окончание рабочего дня (смены).

6.27.2.Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

6.27.3.В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

6.28.Работа по распоряжению работодателя в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.28.1.В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников.

6.29.Работодатель обязуется:

6.29.1.Всем работникам предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, за исключением педагогических работников, продолжительность ежегодного основного отпуска которых составляет 56 календарных дней педагогическим работникам работающих с воспитанниками с ОВЗ (основание постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

6.29.2.Предоставлять всем Работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с частью 1 статьи 116 ТК РФ и действующим Законом РФ № 4520-1 от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

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

6.29.4.По письменному заявлению Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы следующей продолжительности:

- участники Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающие инвалиды - до 60 календарных дней в году;
- родители и жены (мужья) 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней;
- работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

6.30.Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О

времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

6.30.1.График отпусков должен содержать указание на дату начала ежегодного оплачиваемого отпуска каждого Работника.

6.30.2.В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации под ежегодным оплачиваемым отпуском совместно понимаются ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами

6.31.Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

6.32.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.32.1.До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.32.2.Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

6.33.Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

6.33.1.Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом Работодателя.

6.34.2.Продолжительность длительного отпуска определяется педагогическим работником.

6.34.3.Длительный отпуск не оплачивается, не продлевается в случае временной нетрудоспособности, не переносится на другое время и не может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску

6.34.4.Очередность предоставления длительного отпуска устанавливается по стажу

6.35.Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день (главному бухгалтеру, заведующему хозяйством) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью не более 6 календарных дней.

6.36.Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для

него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.36.1. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин, и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.37. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.37.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников;

6.37.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;

6.37.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

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

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Стороны договорились, что в области оплаты и нормирования труда действуют следующие положения: система оплаты труда Работников Учреждения (включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного учреждения детского сада компенсирующего вида № 9 «Бельчонок», Положением «Об оплате труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера», разработанных на основании примерных положений «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений», Положением «Об оплате труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров» утвержденных постановлением администрации Ангарского городского округа, и принятого Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, Положением «О порядке установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главного бухгалтера», Положением «О системе нормирования труда».

7.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (далее – оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Система доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования Работников устанавливается Положением «Об оплате труда работников МБДОУ № 9» разработанного на основании примерного положения, утвержденного постановлением администрации Ангарского городского округа, и принятого Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4. Размеры минимальных должностных окладов работников Учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.5. Должности руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров не входят в профессионально-квалификационные группы.

7.6. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией Иркутской области;

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения.

7.7. Ежемесячная выплата компенсационного характера молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, приступившим к работе в учреждении в соответствии с полученной квалификацией:

7.7.1. При стаже до 3 лет работы по специальности (направлению подготовки) в размере 30 % должностного оклада (ставки заработной платы);

7.7.2. При стаже от 3-5 лет работы по специальности (направлению подготовки) в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы);

7.7.3. При стаже от 5-7 лет работы по специальности (направлению работы) в размере 15 % должностного оклада (ставки заработной платы).

7.7.4. Основным условием выплаты надбавки молодым специалистам является: наличие диплома государственного образца об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

7.7.5. Начало работы по специальности (направлению подготовки) не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца, работа в образовательной организации по специальности.

7.7.6. Статус молодого специалиста (в возрасте до 35 лет) включительно может быть продлен в случаях:

- призыва на военную службу или альтернативную гражданскую службу;
- в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- при переходе в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Ангарского городского округа.

7.8. Работодатель обязуется: извещать в письменной форме 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. 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;

7.9. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации

7.10. 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); выплаты стимулирующего характера.

7.11. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. В Учреждении устанавливаются надбавки к заработной плате занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда:

- кастелянша – 10 %;
- уборщику служебных помещений – 10 %;
- повару, шеф – повару – 12 %;
- кухонному работнику – 8 %;
- младшему воспитателю – 4 %

7.12. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) устанавливается дополнительный повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) к минимальному окладу в размере 0,1 в соответствии с Положением «Об

оплате труда работников», разработанного на основании примерного положения, утвержденного постановлением администрации Ангарского городского округа.

7.13. Месячная заработная плата Работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставку), не могут быть ниже минимальной оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

7.14.Размеры окладов (ставок) Работников Учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н (с изменениями от 23.12.2011г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»). Должности руководителя Учреждения, заместителей и главного бухгалтера не входят в профессионально-квалификационные группы.

7.15.Оплата труда Работников при работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, в соответствии со статьей 154 ТК РФ но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Размер доплаты за работу в ночное время в учреждении составляет 35 % от должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время

7.16.При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ), Работодатель обязан выплатить денежную компенсацию в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ, от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7. 17.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право, в соответствии со статьей 142 ТК РФ, приостановить работу, имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время, на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

7.17.1. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей, а так же обязан выплатить с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Р. Ф. от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.(ст.142, 236 ТК РФ)

7.18. Работодатель обязуется: заработную плату выплачивать работникам в денежной форме. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца и переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Днями выплат заработной платы за 1 половину – 25 числа текущего месяца, за 2 половину месяца -10 числа, следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

7.19.При внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с профсоюзным органом первичной профсоюзной организации, соблюдая процедуру учета мнения профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

7.20.Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя не по вине Работодателя и Работника, (в том числе при временном закрытии образовательных учреждений по инициативе органов управления образованием), если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о

начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

7.20.1.Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки) при учете выполнения должностных обязанностей в дистанционном режиме в полном объеме: выполняя работы по устранению причин вызвавших «простой в работе» по независящим причинам от работника, по распоряжению руководителя о привлечении работника к работе на полный рабочий день.

7.20.2.Время простоя не по вине Работодателя и Работника, (в том числе при временном закрытии образовательных учреждений по инициативе органов управления образованием, при выполнении работ в аварийных ситуациях оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

7.21.Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

7.22.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выполнении функций ответственного лица по направлению работы по приказу руководителя, в учреждении определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ) работодателя и работника, не зависимо от занимаемой должности и профессии.

7.23.Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.24.Считать наполняемость групп, установленную санитарными правилами и нормативами, предельной нормой обслуживания для педагогических Работников в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы, а именно.

7.25.Рекомендуемое количество детей в группах компенсирующей направленности для детей старше 3 лет, соответственно, не должно превышать:

для детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата – 8 детей;

для детей в возрасте старше 3 лет с задержкой психического развития – 10 детей.

7.26.В период отмены образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения, если иной режим работы в эти дни не определен Учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

7.27.Работодатель обязуется производить оплату труда педагогических работников в соответствии с Перечнем педагогических работников, оплата труда которых производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

7.28.В области нормирования труда стороны договорились:

7.28.1Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки: исправное состояние помещений, оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

7.29.1 Стороны договорились включать в состав тарификационной комиссии Учреждения представителей Совета.

7.29.2.Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, оплаты дополнительных отпусков Работникам Учреждения.

7.30. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей (ст. 164 ТК РФ).

8.2. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при 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.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.3.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.3.3. Сохранять педагогическим Работникам в течение одного года размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок ее действия истек:

- в период длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности.

8.3.4. Сохранять педагогическим Работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если до ухода на пенсию по возрасту осталось менее одного года.

8.3.5. Сохранять педагогическим Работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8.3.6. Сохранять за педагогическим Работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания Работника (ст. 187 ТК РФ).

8.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации предоставлять Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

8.3.8.Работнику, совмещающему обучение с работой одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации в связи с обучением предоставлять только в образовательном учреждении, где работа является для педагогического Работника основным местом работы.

8.3.9.Представлять ходатайства в орган управления образованием о награждении Работников образовательных учреждений знаками отличия в соответствии с Положением о знаках отличия в сфере образования и науки, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 03.06.2010 г. № 580.

8.3.10.Освободить беременных женщин от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением среднего заработка, если такое обследование не может быть проведено во внерабочее время.

8.3.11.Выплачивать Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 1,5 лет, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8.3.12.Выплачивать Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются Федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

8.3.13.Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.3.14. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

8.3.15.Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольном учреждении с 50% процентной скидкой по оплате за их содержание.

8.3.16.Освободить Работников от работы на один рабочий день для проведения диспансеризации, день проведения вакцинации (ревакцинации) в соответствии с календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 г. N 125н), а при ухудшении самочувствия - на следующий за днем проведения вакцинации (ревакцинации) рабочий день, по письменным заявлениям Работников, при предоставлении справки медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации (ревакцинации), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.17.Освободить Работников в случае прохождения ими вакцинации (ревакцинации) в соответствии с календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 г. N 125н в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные трудовым законодательством, от работы на два рабочих дня в любое время по выбору Работников по письменным заявлениям Работников, при предоставлении справки медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации (ревакцинации), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.4.1.Знакомить Работников с настоящим Коллективным договором, иными документами, затрагивающими интересы.

8.4.2.Инициировать рассмотрение ходатайств о награждении знаками отличия лучших воспитателей и других Работников, имеющих значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов и т.п.

8.4.3.Проводить проверки соблюдения трудового законодательства и высказывать мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросам привлечения членов профсоюза к дисциплинарной ответственности, в том числе и увольнения по инициативе работодателя.

8.4.4.В течение десяти рабочих дней рассматривать заявления Работников – членов профсоюза по вопросам нарушения Работодателем трудовых прав.

8.4.5. Не допускать незаконных увольнений членов профсоюза по инициативе Работодателя.

9. Охрана труда и здоровья.

9.1. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

9.2. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности, для чего признают основными направлениями в работе по охране труда:

- обеспечение приоритета жизни и здоровья Работников;
- гарантию прав Работников на охрану труда и здоровья, на нормативное правовое планирование мероприятий по охране труда и их обязательное финансирование, обеспечение этих прав;
- неукоснительное исполнение требований по охране труда и ответственность за их нарушение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Все Работники учреждения, в том числе руководители и его заместители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 225 ТК РФ).

9.4. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

9.5. Работодатель обязуется:

9.5.1. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование за счет обновления нормативной-правовой базы (локальные акты) учреждения,

9.5.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.5.3. Осуществлять расходы на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы бюджетных ассигнований на содержание Учреждения (Постановление ААГО №1110-па от 14.06.2017г.).

9.5.4. Проводить обучение руководителя, специалиста и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда за счет средств работодателя в аккредитованных учебных заведениях в сроки, установленные нормативными документами (Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021г. № 2464 « О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

9.5.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.5.6. Заключать ежегодно соглашения по охране труда с определением в них организационных, технических и других мероприятий по охране и безопасности труда с указанием сроков их исполнения, ответственных должностных лиц.

9.5.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

9.5.8. Обеспечить гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.5.9. Проводить специальную оценку условий труда в порядке, определенном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда. По результатам

специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, согласованные с первичной профсоюзной организацией.

9.5.9.1. Оценивать степень профессиональных рисков на рабочих местах, принимать меры по их устранению.

9.5.10. На основании специальной оценки условий труда предоставлять Работникам гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5.11. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012г. № 580н.

9.5.12. Проводить вводный инструктаж для всех принимаемых на работу лиц, а также для командированных в дошкольное образовательное учреждение, Работников сторонних организаций, выполняющих работы на территории дошкольного образовательного учреждения, лиц, проходящих производственную практику.

9.5.13. Проводить первичный инструктаж на рабочем месте до начала основной деятельности со всеми вновь принимаемыми на работу, а также с Работниками, выполняющими новую для них работу, учащимися и студентами, прибывшими на практику,

9.5.14. Организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

9.5.15. Фиксировать проведение всех видов инструктажей в журналах регистрации вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте установленной формы за подписью инструктирующего и лиц, которым инструктаж проводился.

9.5.16. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников в установленном законодательством порядке.

9.5.17. Обеспечить своевременность бесплатного обучения Работников санитарно-гигиеническим нормам и правилам оказания первой помощи пострадавшим.

9.5.18. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и иных локальных актов на рабочих местах.

9.5.19. Обеспечить разработку, утверждение, своевременный пересмотр и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ, профессиям и должностям в соответствии со штатным расписанием.

9.5.20. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, сертифицированной специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (статья 221 ТК РФ) исходя из финансовых возможностей учреждения.

9.5.21. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и специальной обуви за счет работодателя (статья 221 ТК РФ).

9.5.22. Обеспечивать безопасность эксплуатации зданий и сооружений, проводя 2 раза в год (весной и осенью) их комиссионное обследование с составлением акта.

9.5.23. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования Работников, прививок с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.5.24. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях, обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в Учреждении в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

9.5.25. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством, вести

учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ.

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

9.5.27. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении, в случае выявления ими нарушений прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.5.28. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля и представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверки условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.5.29. Осуществлять совместно с Советом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в Учреждении.

Ходатайствовать о применении меры морального и материального поощрения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда трудового коллектива, принимавших активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в Учреждении.

9.5.30. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по новым требованиям (статья 212 ТК РФ).

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

9.5.32. Обеспечить прохождение бесплатной санитарно-гигиенической подготовки (статья 11 Федерального закона от 30.03.99 г. № 52-ФЗ), обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ).

9.6. Работники обязуются:

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

9.6.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, пожарно-техническому минимуму, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда проверку знаний по ГО и ЧС.

9.6.3. Проходить обязательные предварительные, при поступлении на работу, медицинские осмотры и периодические медицинские осмотры в процессе трудовой деятельности за счет средств Работодателя.

9.6.4. Правильно применять сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.6.5. Незамедлительно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

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

9.7. Выборный орган обязуется:

9.7.1. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу, в соответствии с нормативными актами.

9.7.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательной организации.

9.7.3. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

9.7.4. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов коллектива в органах государственной власти, в суде.

9.7.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образования во время трудового процесса.

9.7.7. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие требования охраны труда.

9.7.8. Оказывать методическую помощь руководителю образовательной организации по вопросам охраны труда.

9.7.9. Участвовать в проведении совместно с уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда трудового коллектива проверок оборудования на соответствие требованиям, правилам и нормам охраны труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств, средств коллективной и индивидуальной защиты и пр.

9.7.10. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства в области охраны труда в Учреждении.

9.7.11. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений Работников, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.7.12. Организовывать проведение проверок состояния условий охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением и программами по безопасности Учреждения.

9.7.13. Принимать участие в разработке перспективных и текущих планов работы по охране труда в Учреждении, инструкций по охране труда работников с учетом профессиональных рисков, новых требований по охране труда.

9.7.14. Контролировать выполнение коллективного договора, соглашений по улучшению условий и охраны труда.

9.7.15. Проводить анализ микротравм, травматизма и заболеваемости в Учреждении, участвовать в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению.

9.7.16. Представлять интересы членов профсоюза в совместной с Работодателем комиссии по охране труда, включая участие в расследовании несчастных случаев.

10. Гарантии Совета трудового коллектива

10. В целях создания условий для успешной деятельности Совета и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа Совета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.2. Работодатель безвозмездно предоставляет Совету помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.1.3. Предоставлять Совету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

10.1.4. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения.

10.1.5. Контролировать соблюдение работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Совете.

– 10.2. Взаимодействие работодателя с Советом осуществляется при:

- установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;
- принятии правил внутреннего трудового распорядка;
- составлении графиков сменности;
- установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечении к сверхурочным работам; привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установлении очередности предоставления отпусков;
- принятии решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждении формы расчетного листка;
- определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- определении сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;
- формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы
- профессиональной этики педагогических работников;
- изменении условий труда;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- представлении к присвоению почетных званий;
- представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- установлении размеров повышения заработной платы за работу в ночное время;
- распределении учебной нагрузки; утверждении расписания занятий; установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;
- распределении премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

10.3. С учетом мотивированного мнения производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Совета:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

10.4. С предварительного согласия Совета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Совета;

- временный перевод работников, являющихся членами Совета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ.
 - увольнение по инициативе работодателя члена Совета трудового коллектива, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.
 - 10.5. С предварительного согласия Совета производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации;
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
- Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения Совета.
- 10.6. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы и должность.
- 10.7. Члены Совета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.
- 10.8. Члены Совета включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11. Обязательства Совета Трудового Коллектива

11. Совет трудового коллектива обязуется:
- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Совета трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 11.5. Представлять и защищать трудовые права членов Совета трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 11.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.
- 11.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 11.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Профком направляет копию коллективного договора в вышестоящую территориальную профсоюзную организацию.

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

12.4. Отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

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

12.6. 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 (статья 399 ТК РФ).

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

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

Председатель Совета трудового
коллектива МБДОУ № 9
_____ С.В. Волкова

Заведующий МБДОУ № 9
_____ М.В. Носоченко

График рабочего времени работников МБДОУ детского сада компенсирующего вида № 9

должность	Понеде льник	Вторн ик	Среда	Четвер г	Пятни ца	обед
Заведующий	9.00- 17.30	9.00- 17.30	10.30- 19.00	9.00- 17.30	10.30- 19.00	12.30- 13.00
Зам. зав. по ВМР	8.30 - 17.00	8.30 - 17.00	8.30 - 17.00	8.30 - 17.00	8.30 - 17.00	12.30- 13.00
Завхоз	8.00- 17.30	8.00- 17.30	11.00- 19.00	8.00- 17.30	11.00- 19.00	12.45- 13.15
Главный бухгалтер	8.00- 17.00	8.00- 17.00	8.00- 17.00	8.00- 17.00	8.00- 17.00	13.00- 14.00
Воспитатели	I смена — 7.00- 13.00 II смена- 13.00- 19.00					
Муз руководитель	8.00- 16.30	8.00- 16.30	11.00- 19.00	8.00- 16.30	11.00- 19.00	12.30- 13.30
Учитель- дефектолог	8.45- 12.45	8.45- 12.45	8.45- 12.45	8.45- 12.45	8.45- 12.45	
Учитель-логопед	14.30- 18.30	8.30- 12.30	8.30- 12.30	8.30- 12.30	8.30- 12.30	
Инструктор по физическом культуре	7.45 – 14.00					12.45– 13.15
Делопроизводител ь	9.30- 14.00	9.30- 14.00	9.30- 14.00	9.30- 14.00	9.30- 14.00	12.45- 13.15
Младший воспитатель	7.00 – 19.00 по графику					
Кастелянша	8.00- 17.00	8.00- 17.00	8.00- 17.00	8.00- 17.00	8.00- 17.00	13.00- 13.30
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	I смена-8.00- 17.30 II смена - 10.00- 19.00					12.00- 13.00
Уборщик служебных помещений	8.00- 17.00	8.00- 17.00	8.00- 17.00	8.00- 17.00	8.00- 17.00	12.00- 13.00
Рабочий по комплексному ремонту	8.00 – 14.30					12.00- 12.30
Повар	I смена-6.00 - 14.30 I смена-6.00 - 14.30					12.30- 13.00
Кухонный работник	7.30- 16.00	7.30- 16.00	7.30- 16.00	7.30- 16.00	7.30- 16.00	12.30- 13.00
Сторож	По графику					

Дежурные администраторы:
Понедельник - зам. зав. по ВМР
Вторник – завхоз
Среда - делопроизводитель
Четверг - главный бухгалтер
Пятница – заведующий

Приложение № 2
К Коллективному договору
МБДОУ № 9 на 2023-2026 гг.

Председатель Совета трудового
коллектива МБДОУ № 9
_____ С.В. Волкова

Заведующий МБДОУ № 9
_____ М.В. Носоченко

**Список должностей, по которым установлен
режим суммированного рабочего времени**

1. Сторож
2. Младший воспитатель

Приложение № 3
К Коллективному договору
МБДОУ № 9 на 2023-2026 гг.

Председатель Совета трудового
коллектива МБДОУ № 9
_____ С.В. Волкова

Заведующий МБДОУ № 9
_____ М.В. Носоченко

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для
предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Должность	Кол-во календарных дней дополнительного отпуска
1.	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	3
2.	Главный бухгалтер	6

Приложение № 4
К Коллективному договору
МБДОУ № 9 на 2023-2026 гг.

Председатель Совета трудового
коллектива МБДОУ № 9
_____ С.В. Волкова

Заведующий МБДОУ № 9
_____ М.В. Носоченко

**Категории работников, которым установлена сокращенная
продолжительность рабочего времени**

№ п/п	Должность	Продолжительность рабочего времени , часов в неделю
1	Воспитатель	25
2	Музыкальный руководитель	24
3	Младший воспитатель	36

Председатель Совета трудового
коллектива МБДОУ № 9
_____ С.В. Волкова

Заведующий МБДОУ № 9
_____ М.В. Носоченко

**Список должностей, которым невозможно по условиям работы у
становить перерыв для питания**

1. Воспитатель
2. Младший воспитатель
3. Сторож

Председатель Совета трудового
коллектива МБДОУ № 9
_____ С.В. Волкова

Заведующий МБДОУ № 9
_____ М.В. Носоченко

**Перечень педагогических работников, оплата труда которых производится с учетом
имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы
по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная
категория, а также в других случаях**

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Воспитатель	Воспитатель (независимо от места работы); Социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); Учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»(ОБЖ)
Инструктор по физвоспитанию	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»(ОБЖ), педагог дополнительного образования по спортивным играм
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной

	деятельности)
Музыкальный руководитель	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования по музыке.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника и представлении руководителя образовательного учреждения

Приложение № 7
К Коллективному договору
МБДОУ № 9 на 2023-2026 гг.

Председатель Совета трудового
коллектива МБДОУ № 9
_____ С.В. Волкова

Заведующий МБДОУ № 9
_____ М.В. Носоченко

Список должностей, по которым установлена сменная работа

1. Воспитатель
2. Повар
3. Кухонный рабочий
4. Музыкальный руководитель
5. Учитель - дефектолог
6. Учитель - логопед

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью

протокол № 1

15 _____

Заведующий МБДОУ №9

М.В. Носочен

