

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей второй категории № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района.

на 2012-2015 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников МБДОУ - детский сад № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района «02» апреля 2012 г. Протокол №1

Коллективный договор вступает в силу « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2012 г.

От работодателя  
Заведующий МБДОУ № 43  
\_\_\_\_\_/Топорова А.Н.  
М.П.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2012 г.

От работников  
Председатель профсоюзной группы  
\_\_\_\_\_/ Лидашова С.П./  
М.П.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2012 г.

Уведомительная организация органа по труду администрации Азовского района  
Регистрационный номер \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2012 г.

Ведущий специалист по труду отдела экономического анализа и прогнозирования \_\_\_\_\_ Зубец Е.Е.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей второй категории № 43 « Аленький цветочек» х. Победа Азовского района , на улучшение социально-экономической защиты работников.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение - детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей второй категории № 43 « Аленький цветочек» х. Победа Азовского района , далее ДООУ, в лице заведующего Топоровой Аллы Николаевны, именуемый далее «Работодатель» и профсоюзной комитет муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей второй категории № 43 « Аленький цветочек» х. Победа Азовского района в лице председателя первичной профсоюзной организации Лидашовой Светланы Павловны, именуемый далее «работники»

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности - ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

5. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

6. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

7. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации,

8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

10. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока.

## РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

### **Работодатель:**

1.2. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), коллективным договором. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственную пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.3. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ростовской области;

- своевременное заключение (перезаключение; коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;

- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

- информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

**1.5. Профсоюзный комитет обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности ДОУ присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического

трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового кодекса Российской Федерации);

- представлять от имени работников-членов профсоюза и работников, уполномочивших ППО на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;

- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации);

- вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечивать защиту в представительство работников - членов профсоюза и работников, уполномоченных ППО на представительство своих интересов, в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

#### 1.6. Работник обязуется

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- повышать свой профессиональный уровень;

- укреплять свое здоровье.

## РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

### **Работодатель:**

2.1. Признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

2.2. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.

2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривает в соответствии с действующим Уставом ДООУ с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

### **Работодатель:**

2.4. Обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме уведомлять орган первичной профсоюзной организации о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

2.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также лиц, увольнение которых не допускается ст.261, 269 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет лицам:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данной организации свыше 10 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одинокие матери.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

2.6. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.7. Предлагать меры по социально-экономической защите работников;

2.8. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

### **РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

В целях, эффективной работы ДОУ, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, **работодатель с учётом мнения представительного органа работников:**

3.1. Разрабатывает единый план повышения квалификации персонала в учебных заведениях, РО ИГТК, и доводит его до сведения работников (Приложение № 2).

3.2. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.5. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем.

3.6. Предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

(Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления).

#### **3.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации.

### **РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного), а также с учетом специфики работы.

4.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за должностной оклад для педагогических работников) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными

обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: музыкальным руководителям;
- за 30 часов педагогической работы в неделю: инструкторам по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям.

Сокращенная продолжительность рабочей недели для женщин в сельской местности – 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю;

4.3. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней - уменьшается на 1 час.

4.4. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней, для педагогических работников 42 календарных дня.

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх рабочих календарных дней. (Приложение № 4)

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами (ст.93 ТК РФ).

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с

учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

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

4.10. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.11. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного) и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

4.12. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка - инвалида.

4.13. Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются и по желанию работника с согласия руководителя организации могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

4.14. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет 14 дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет - 14 дней, сверх установленных законодательством (ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации) дополнительных оплаченных выходных дней;
- одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до 14-ти лет - 14 дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно медицинскому заключению;
- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей 3 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника - 3 дня;

- родителям, в связи с проводами детей в армию - 2 дня;

#### **4.10. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

#### **- РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.2. Оплата труда производится по должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам ДООУ, финансируемых из местного бюджета, соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами о труде.

5.3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного).

5.4. Оплата труда рабочих и служащих производится согласно с пунктом 5 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Азовского района, утвержденного решением Азовского районного Собрания депутатов от 23.10.2008 г. №221 и пунктом 6.1. Положения об оплате труда работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления Азовского района и обслуживающего персонала органов местного

самоуправления Азовского района, утвержденного решением Азовского районного Собрания депутатов от 11.12.2008 г. №229, а так же в связи с принятием Постановления Администрации Азовского района №1093 от 04.10.2011 года «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Азовского района, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления», Постановления Администрации Азовского района №1098 от 04.10.2011 года «О внесении изменений в постановление Главы Азовского района от 06.11.2008 года №1501 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», положениям по оплате труда и стимулированию работников ДОУ, локальным актам ДОУ.

5.5. Размер тарифной ставки 1 разряда (минимального оклада), являющийся основой для расчета соответствующих часовых и дневных тарифных ставок (окладов), устанавливается в размере 3334.00 руб. 00 коп. с 01.10.2011 года.

Минимальная заработная плата - 4611.00 руб.

Работнику, отработавшему норму рабочего времени, заработная плата которого ниже установленной величины, производится доплата, (ст. 133.1 ТК РФ)

5.6. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

5.7. Устанавливаются компенсационные выплаты работникам:

- за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 процентов (4, 8 или 12 процентов) должностного оклада (Приложение № 7).;
- за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Устанавливаются выплаты стимулирующего (премиального) характера производятся в соответствии с положениями, разработанными и утвержденными ДОУ с учетом мнения представительного органа работников. ( Приложение № 6).

5.9. Работникам выдаются расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности в день выдачи заработной платы. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц (5 и 19 числа ежемесячно, с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата). Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне.

5.10. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала

отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

5.11. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

**5.12. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;
- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

## РАЗДЕЛ 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

**Работодатель** в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и **обязуется:**

6.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, а также соглашения по охране труда на 2012-2015 г.г. (Приложение № 5).

6.2. Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами организовать за счет собственных средств обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников ежегодно (Приложение № 8)

На время прохождения работником указанных медицинских осмотров (обследований) за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

6.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях и компенсациях и СИЗ.

6.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.6. Обеспечить ДОУ необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.7. Создать в ДОУ на паритетной основе совместный с профсоюзом комиссию по охране труда.

6.8. Обеспечить условия для деятельности комиссии по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.), обеспечить правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.9. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

6.10. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

6.11. Не применять в ДОО материалы, не прошедшие испытаний и не имеющие заключение органов санитарного надзора на их применение (санитарно-эпидемиологического заключение) в соответствии с законодательством РФ.

Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности.

**6.12. Профсоюзный комитет обязуется:**

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в ДОО, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в ДОО;

- контролировать расходование средств на охрану труда;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в ДОО по вопросам безопасности и охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, пострадавшим от несчастных случаев в ДОО;

**6.13. Работники обязуются:**

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в ДОО, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

- соблюдать трудовую дисциплину;

- немедленно извещать заведующего ДОО о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в ДОО или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные периодические медицинские осмотры по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении средствами индивидуальной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

### **Работодатель обязуется:**

7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ростовской области.

7.2. Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, ежемесячно выплачивать пособие установленное законодательством.

## РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии ДОО, обеспечения их занятости, вовлечении молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности работников в ДОО **стороны договорились:**

8.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

8.2. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия.

8.3. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

### **8.4. Профсоюзный комитет обязуется**

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации);

- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго с учетом статьи 69 Трудового кодекса Российской Федерации;

- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения;

- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122, 124, 267 Трудового кодекса Российской Федерации;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации);
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

## **РАЗДЕЛ 9. УСЛОВИЕ РАБОТЫ ВЫБОРНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ (В ТОМ ЧИСЛЕ ПРОФСОЮЗНОГО) ОРГАНИЗАЦИИ**

### **9.1. Работодатель признает:**

- право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;
- профсоюзный комитет правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
- за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, выполнения настоящего коллективного договора, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

### **Работодатель**

9.2. Обеспечивает участие председателя профсоюзного комитета или его представителя с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях.

9.3. Включает представителей профсоюзного комитета в комиссии: по

реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев в ДОУ, профессиональных заболеваний.

9.4. Создает необходимые условия для деятельности профсоюзного органа:

- представляет бесплатно помещение (музыкальный зал) для работы самого профсоюзного органа, а также для проведения профсоюзных собраний;
- предоставляет бесплатно средства связи;

- предоставляет в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу находящиеся на балансе организации базы отдыха, детско-юношеские и другие объекты, предназначенные для ведения культурно-просветительской, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы;

- распространяет на освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзный комитет, такие же социально-трудовые права и льготы, как и на других работников:

гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности профсоюзов;

- гарантирует возможность участия председателя профсоюзного комитета в собрании акционеров (включая случай, если председатель или иной представитель профсоюзного комитета не акционер);

- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности ДООУ, в том числе по социально-трудовым вопросам;

- не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам;

- гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения;

- не препятствует профсоюзному комитету информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов;

- отчисляет 1 % от фонда оплаты труда денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работы;

- по письменному заявлению работников ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы перечисляет на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы;

- участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

#### **9.5. Профсоюзный орган:**

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;

- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;

- оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств;

- гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию;

- проводит бесплатные юридические консультации;

- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

## **РАЗДЕЛ 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно, отчитываются о ходе его выполнения на общем собрании работников МДОУ.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

10.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

## **РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **Работодатель:**

11.1. Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в семидневный срок с момента его подписания;

11.2. Обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на общем собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

11.4. Выборный представительный орган работников (в том числе профсоюзный) вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

11.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1 месяц до окончания срока действие данного договора.

## Протокол № 1

общего собрания членов трудового коллектива МБДОУ №43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района

х. Победа  
Азовского района

02.04.2012 г.

Присутствовали: 20 работников

### Повестка дня:

1. Принятие нового коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей второй категории № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района. на 2012-2015 гг.

Слушали:

По вопросу принятия нового коллективного договора заведующего МБДОУ №43 «Аленький цветочек» – Топорову Аллу Николаевну.

Постановили:

Принять новый коллективный договор в связи с истечением срока действующего коллективного договора.

Голосовали:

«за» - единогласно

Председатель профсоюзного комитета

Лидашова С.П.

**Согласовано**

на общем собрании МБДОУ №  
43 «Аленький цветочек»  
протокол № 1 от 02.04.2012 г

**Утверждаю**

Заведующий МБДОУ №43  
«Аленький цветочек»

\_\_\_\_\_ А.Н. Топорова

**ПРАВИЛА**

**внутреннего трудового распорядка для работников**

**МБДОУ №43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района**

**1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются для укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени, повышения результативности труда, высокого качества работы; обязательны для исполнения всеми работниками **МБДОУ №43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района** (далее - ДОУ).

1.2. Каждый работник ДОУ несет ответственность за качество образования (обучения и воспитания) детей, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством ДОУ в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

**2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

**2.1.** Для работников ДОУ работодателем является ДОУ.

2.2. Прием на работу и увольнение работников ДОУ осуществляет заведующий ДОУ.

2.3. Педагогические работники принимаются на работу по трудовому договору. Решение о срочном трудовом договоре, его продлении и расторжении в связи с истечением срока принимается заведующим ДОУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и доводится до сведения работника в письменной форме, не позднее трех дней до издания приказа по ДОУ.

2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной

характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.5. К педагогической деятельности в ДООУ не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и состава преступлений устанавливаются законом.

2.6. При приеме на работу (заключении трудового договора) работник обязан предоставить руководству следующие документы:

- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании.
- Согласие на обработку персональных данных
- справки о наличии (отсутствии) судимости .

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.7. Запрещается при приеме на работу требовать документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием, а также условия оплаты труда.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника заведующий обязан:

- ознакомить работника с условиями труда, его должностной инструкцией, с настоящими Правилами, разъяснить его права и обязанности;
- проинструктировать работника по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.11. На каждого работника, проработавшего свыше 5 дней, работодатель обязан вести трудовую книжку, если работа в этой организации является для него основной.

2.12. На каждого работника ДОУ ведется личное дело, которое после увольнения работника хранится в ДОУ бессрочно.

2.13 Перевод работников осуществляется с их согласия. Переводы без согласия сотрудника могут быть осуществлены исключительно в случаях, в порядке и на срок, установленный законодательством.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в порядке, установленном законодательством.

. Прекращение трудового договора оформляется приказом по ДОУ.

2.15. В день увольнения руководитель ДОУ производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку, с внесенной в нее записью об увольнении.

Запись

о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

### 3. Основные обязанности работников

#### 3.1. Работники ДОУ обязаны:

- работать добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения руководителя, обязанности, возложенные на них Уставом ДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- соблюдать дисциплину труда - основу порядка в ДОУ, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, используя его для эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя;
- стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, проявлять инициативу, направленную на достижение высоких результатов образовательной деятельности;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- быть внимательными к детям, вежливыми с детьми, их родителями и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- быть примером достойного поведения;
- содержать свое рабочее место в чистоте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к собственности ДОУ (оборудованию, игрушкам, инвентарю, учебным пособиям и т. д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

#### 3.2. Педагогические работники также обязаны:

- выполнять договор с родителями, сотрудничать с законными представителями ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета;

- следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре, заведующему;
- неукоснительно выполнять режим дня, заранее готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры; в работе с детьми использовать технические средства обучения, слайды, диапозитивы и т.п.;
- участвовать в работе педагогических советов ДОО, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей;
- вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;
- совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении ДОО;
- в летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке ДОО под непосредственным руководством врача, старшей медицинской сестры, старшего воспитателя;
- работать во взаимодействии со вторым педагогом и помощником воспитателя в своей группе;
- четко планировать учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; вести дневник наблюдения за детьми во время, до и после занятий; соблюдать правила и режим ведения документации;
- уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии.

3.3. Педагогические работники ДОО несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения экскурсий, учебных и игровых занятий в группе, на прогулках. Обо всех случаях травматизма детей работники ДОО обязаны немедленно сообщить руководству, медицинскому работнику и родителям.

Приказом заведующего ДОО в дополнение к основной деятельности, на воспитателей может быть возложено заведование учебно-опытными участками на территории группы, а также выполнение других образовательных функций

#### 4. Основные обязанности работодателя

##### 4.1. Руководство ДОУ:

- обеспечивает соблюдение работниками ДОУ обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, Уставом ДОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- создает условия для улучшения качества работы, своевременно подводит итоги, поощряет лучших работников с учетом мнения трудового коллектива, совета ДОУ, повышает роль морального и материального стимулирования труда;
- способствует созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживает и развивает инициативу и активность работников;
- обеспечивает их участие в управлении ДОУ, проводит собрания трудового коллектива и производственные совещания; своевременно рассматривает замечания и предложения работников по совершенствованию образовательной деятельности;
- рационально организует труд работников ДОУ в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепляет за каждым из них определенное место для образовательной деятельности, обеспечивает исправное состояние учебного и игрового оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечивает систематическое повышение профессиональной квалификации работников ДОУ, организует и проводит аттестацию педагогических работников, создает необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- обеспечивает соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применяет меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- не допускает к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принимает к нему соответствующие
- дисциплинарные меры в установленном порядке, согласно действующему законодательству;
- создает соответствующие нормам санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т. д.). Своевременно производит ремонт зданий и помещений ДОУ, добивается эффективной работы технического персонала;
- обеспечивает сохранность имущества ДОУ, его сотрудников и детей;

- обеспечивает систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
- чутко относится к повседневным нуждам работников, обеспечивает предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействует улучшению жилищно-бытовых условий.

4.2. Руководство ДОУ несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в ДОУ. Обо всех случаях травматизма в установленном порядке сообщает в соответствующие органы управления образования.

### **5. Права работников**

5.1. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб ей.

5.2. Педагогические работники добровольно проходят аттестацию, согласно Приказу №209 от 26.03.2010 г. О порядке аттестации педагогических

работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

5.3. Работники также имеют все права, предоставленные им законодательством.

### **6. Рабочее время и его использование**

6.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает заведующий ДОУ с учетом мнения трудового коллектива, до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности, с учетом квалификации педагогического работника и имеющегося в наличии объема учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа детей и количества групп.

6.3. Руководитель ДООУ обязан организовать учет явки работников ДООУ на работу и ухода с работы.

6.4. В ДООУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями: суббота и воскресенье. Продолжительность работы ДООУ составляет 12 часов.

6.3. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

Воспитатели обязаны приходить на работу за 15 минут до начала смены. Окончание рабочего дня воспитателей зависит от графика сменности. В конце дня воспитатели обязаны проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей, иных законных представителей. В случае если родители или иные законные представители не явились за ребенком, воспитатель обязан немедленно сообщить об этом начальству, и не имеет права оставлять ребенка без присмотра.

6.4. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели.

6.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

6.6. Графики работы, расписание занятий, графики дежурств утверждаются заведующим ДООУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания, время начала и окончания занятий, дежурства. Графики и расписания вывешиваются на доске объявлений для всеобщего ознакомления, а также могут объявляться работнику под роспись.

6.7. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников общеобразовательного учреждения (методистов, воспитателей и др.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу заведующего ДООУ.

6.8. За дежурство или работу в выходные и праздничные дни по желанию работника предоставляются дни отдыха в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.9. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДООУ и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам ДООУ, как правило, предоставляются по возможности в летний период.

6.11. Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом по соответствующему органу управления образования, другим работникам - приказом по ДООУ.

6.12. Педагогическим и другим работникам ДООУ запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий, заменять друг друга без ведома руководства ДООУ;
- отвлекать педагогических работников от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

6.13. Посторонние лица могут присутствовать в группе на учебном занятии только с разрешения заведующего и его заместителей. Вход в группу после начала учебного занятия разрешается только заведующему ДООУ.

## **7. Поощрение за успехи в работе**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

В ДООУ могут применяться и другие поощрения.

7.2. За особые заслуги работники ДООУ представляются для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета ДООУ.

## **8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ДООУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, руководство имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом тяжести дисциплинарного проступка, предыдущего поведения работника, его отношения к труду.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется заведующим. Заведующий имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания на заведующего накладываются органом управления образования, который имеет право назначать и увольнять руководителя ДООУ.

8.6. До применения взыскания от работника, совершившего дисциплинарный проступок, должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если объяснение не предоставлено по истечении двух рабочих дней, составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется руководством не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников.

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ, составляется соответствующий акт.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Руководитель ДОУ по своей инициативе, ходатайству трудового коллектива или личному заявлению работника может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший и добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения, указанные в п. 7, не применяются.

8.10. Правила внутреннего трудового распорядка объявляются каждому работнику под роспись.

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ Лидашова С.П./

02.04.2012г

Приложение № 2  
 Утверждаю  
 Зав.МБДОУ №  
 43 Топорова А.Н.

## ПЛАН ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Фамилия, имя	Должность	Категория, дата	Год	Какие курсы	Планируемая переподготовка до 2015 года			
					2012	2013	2014	2015
Кошманова С.И.	воспитатель	1 кат	2009	проблемные			+	
Лидашова С.П.	воспитатель	2 кат.	2009	авторские			+	
Животова В.Н.	воспитатель	2 кат.	2006	проблемные	+			
Воробьева Н.И.	воспитатель	1 кат.	2009	проблемные			+	
Уколова Е.В.	воспитатель	2 кат.						+
Крикущенко В.П.	воспитатель	2 кат.	2009	проблемные			+	
Тавинцева З.И.	воспитатель				+			
Камышанская И.А.	воспитатель		2011	проблемные				+
Тимченко Г.В.	воспитатель					+		
Хуршанова Р.О.	воспитатель		2011	проблемные				+
Кольга Н.А.	воспитатель	2 кат.	2010	проблемные				+



Приложение №4

к коллективному договору

Согласовано на общем собрании МДОУ № 43  
Протокол №1 от 02.04.2012 г.

Утверждаю

Заведующий МДОУ № 43

\_\_\_\_\_ Топорова А.Н.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём

№ п/п	должность	Количество дополнительных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску
1	Заведующий	3

Председатель Профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ С.П. Лидашова

02.04.2012г.

Приложение № 5  
к коллективному договору

Согласовано на общем собрании МБДОУ № 43  
Протокол №1 от 02.04.2012 г.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ № 43  
\_\_\_\_\_ А.Н. Топорова

### Соглашение по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятия	Периодичность	Стоимость работ (тыс.руб.)	Ответственные за выполнение (должность)
1	Периодическая проверка санитарного состояния помещений	в течение года	-	Заведующий, завхоз
2	Уборка помещений, поддержание чистоты на рабочих местах	в течение года	-	Заведующий, завхоз, сотрудники
3	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года	-	Заведующий,
4	Проведение инструктажа на рабочих местах и обучение технике безопасности со вновь принятыми на работу	в течение года	-	Заведующий
5	Проведение повторного и внепланового инструктажа на рабочих местах	2 раза в год	-	Заведующий
6	Контроль за соблюдением правил безопасности при эксплуатации механизмов и оборудования	в течение года	-	Заведующий, завхоз
7	Контроль за соблюдением техники безопасности	в течение года		Заведующий, завхоз
8	Проведение занятий по пожарной безопасности	2 раза в год		Заведующий, представители ВДПО
9	Обслуживание средств пожарной сигнализации Установка системы контроля за пожарной сигнализацией	в течение года		Заведующий
	Приобретение хоз. товаров	в течение года		Заведующий, главный бухгалтер, завхоз
	Приобретение моющих средств	в течение года		Заведующий, главный бухгалтер, завхоз
	Приобретение дезсредств			Заведующий, главный бухгалтер, завхоз
	Установка тревожной сигнализации Техническое обслуживание средств тревожной сигнализации	в течение года		
12	Текущий ремонт	в течение года		Заведующий, завхоз

	Инструктаж по технике безопасности лиц ответственных за газовое оборудование	1 раз в год		
	Мед осмотр	2 раза в год		

Председатель Профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ С.П. Лидашова

02.04.2012г.

**СОГЛАСОВАНО**  
**Председатель ПК**

\_\_\_\_\_ **С.П. Лидашова**  
**01.10.2011 г.**

**УТВЕРЖДАЮ**  
**Заведующий МДОУ № 43**  
**«Аленький цветочек»**

\_\_\_\_\_ **А.Н. Топорова**  
**01.10.2011 г.**  
**Приказ №70 от 01.10.2011 г.**

***Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей второй категории № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района***

## **1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ**

1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей второй категории № 43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района (далее по тексту – Положение) разработанное в соответствии с пунктом 5 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Азовского района, утвержденного решением Азовского районного Собрания депутатов от 23.10.2008 г. №221 и пунктом 6.1. Положения об оплате труда работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления Азовского района и обслуживающего персонала органов местного самоуправления Азовского района, утвержденного решением Азовского районного Собрания депутатов от 11.12.2008 г. №229, а так же в связи с принятием Постановления Администрации Азовского района №1093 от 04.10.2011 года «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Азовского района, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления», Постановления Администрации Азовского района №1098 от 04.10.2011 года «О внесении изменений в постановление Главы Азовского района от 06.11.2008 года №1501 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района» устанавливает порядок и условия выплаты премии работникам муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения - детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей второй категории № 43 « Аленький цветочек» х. Победа Азовского района (далее МДОУ).

2. Настоящее Положение распространяется на сотрудников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием МБДОУ, работающих как по основному месту, так и по совместительству.

3. Источником премий является фонд стимулирующих выплат в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процентов - на премирование руководителя МБДОУ и главного бухгалтера.

## **2.Порядок премирования**

3.1 Предложения по премированию по тем или иным показателям по итогам учебного года представляются администрацией МБДОУ членам представительного органа МБДОУ и лично педагогам в суммарном выражении или в процентах к должностному окладу. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены представительного комитета МБДОУ утверждают или вносят предложения об изменении условий и суммах премирования, которые характеризуют эффективность работы каждого. Работники подписывают протокол согласования по итогам премирования за прошедший учебный год.

3.2. Заведующий МБДОУ на основании протокола согласования итоговых показателей премирования издает приказ о премировании, согласованный с представительной комиссией МБДОУ.

3.3. Сроки премирования и премиальные периоды:  
3.3.1. По итогам работы за учебный год. Срок выплаты: сентябрь;  
3.3.2. За добросовестный труд ко дню учителя. Срок выплаты: октябрь;  
3.3.3. Премирование из фонда заведующего МБДОУ производится по мере необходимости.

3.4. Заведующий МБДОУ за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей и по итогам работы за определенный период премируется заведующим Азовским районным отделом образования .

## **4.Условия премирования**

4.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

4.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава МБДОУ, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник

получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых работников по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

## **5. Порядок определения размера премии**

5.1 Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки.

5.2. При определении персонального размера премии по п.3.2. соответствующие премиальные фонды делятся на число работников без учета пункта 4.

5.3. Размер премии по итогам учебного года педагогическим работникам, вспомогательному и обслуживающему персоналу определяется в процентном отношении к окладу премируемого работника, но не свыше 100%.

5.4. Сумма премий к юбилейным датам рождения (кратным пяти) равна произведению: число лет юбиляру x 100 (рублей).

## **6. Показатели премирования педагогических работников**

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
1.	За высокий уровень обучения воспитанников	До 100%
2.	За образцовое содержание закрепленной группы	До 100%
3.	При награждении сотрудника государственными наградами (почетные грамоты, благодарственные письма и пр.)	До 100%
4.	За значительный вклад в развитие инновационной педагогической деятельности в учреждении	До 100%
5.	За призовые места в профессиональных конкурсах	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
6.	За победу воспитанников в разных конкурсах - районного уровня - областного уровня - федерального уровня	До 100%  До 100% До 100 % До 100 %
7.	За работу в течение года без больничных и отгулов	До 100%
8.	За качественное проведение мероприятий по выполнению социально-педагогического мониторинга	До 100%
9.	За организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет учреждения	До 100%
10.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 100%
11.	За личный вклад в создание и поддержание благотворительного морально-психологического климата в коллективе	До 100%
12.	За призовые места в профессиональных конкурсах	До 100%
13.	За качественное выполнение должностных обязанностей, оплата за которые не предусмотрена компенсационными выплатами	До 100%
14.	За выполнение правил внутреннего распорядка	До 100 %
15.	За ведение открытых занятий: - на уровне МБДОУ - на уровне района - на уровне области	До 100% До 100 % До 100 %

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
16.	За юбилейные даты рождения, за юбилей педагогической деятельности, длительный стаж работы в данном учреждении: - 10 лет - 15 лет - 20 лет - 25 лет - 30 лет - 35 лет - 40 лет - 45 лет и более	До 100 % До 100 % До 100 % До 100 % До 100 % До 100 % До 100 % До 100 %
17.	За проведение семинаров: - на уровне МБДОУ - на уровне района - на уровне области	До 100 % До 100 % До 100 %
18.	За добросовестное выполнение правил внутреннего распорядка	До 100%
19.	За эффективную работу с родителями	До 100%
20.	За высокое качество и эффективность работы	До 100%
21.	Соблюдение сроков и отсутствие замечаний по ведению необходимой документации (личные дела воспитанников, планы, отчеты, характеристики)	До 100%
22.	Организация и контроль воспитательно-образовательной деятельности воспитанников (состояние дисциплины, посещаемости, сохранение контингента обучающихся)	До 100%
23.	Организация работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (плановое медицинское обследование детей, питание детей в МБДОУ, физкультурно-оздоровительная работа)	До 100%
24.	Участие группы в творческих делах МДОУ, занятость во второй половине дня (посещение секций, кружков)	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
25.	Положительная динамика качественных показателей работы воспитателя (по результатам педагогической и психологической диагностики)	До 100 %
26.	За высокие достижения в труде по завершению учебного (календарного) года	До 100%
27.	За использование здоровьесберегающих технологий	До 100%
28.	За организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет МБДОУ	До 100%
29.	За создание оптимальных условий для работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещения)	До 100%
30.	За отсутствие детского и взрослого травматизма	До 100%
31.	За использование компьютерной и множительной техники	До 100%
32.	За ведение кружковой деятельности	До 100%

### **7. Показатели премирования вспомогательного и обслуживающего персонала**

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
1.	За вклад в образцовое содержание закрепленных территорий, оборудования, рабочего места:	До 100%
2.	За соблюдение единых требований трудовой дисциплины	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
3.	За содержание помещений МБДОУ в соответствии с санитарными нормами	До 100%
4.	За высокое качество исполнения должностных обязанностей	До 100%
5.	За соблюдение правил внутреннего распорядка	До 100%
6.	За расширение зоны обслуживания	До 100%
7.	За снижение заболеваемости и выполнение плана по детодням на 80% и более	До 100%
8.	За активное участие в детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках	До 100%
9.	За работу в течении года без больничных и отгулов	До 100%
10.	За своевременное устранение неполадок, аварий и т.д.	До 100%

### 8. Показатели премирования администрации МБДОУ

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
1.	За личный вклад в качественное обеспечение системной организации эффективности образовательного процесса	До 100%
2.	За личный вклад в создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	До 100%
3.	За работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
4.	За активное участие в методической работе районного и областного уровня (конференциях, семинарах)	До 100%
5.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет МБДОУ	До 100%
6.	За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБДОУ	До 100%
7.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 100%
8.	За своевременное и качественное и качественное оформление отчетной документации	До 100%
9.	При награждении руководителя ведомственными и государственными наградами (нагрудный знак, почетные грамоты)	До 100%
10.	За значительный вклад в развитие инновационной педагогической деятельности в МБДОУ	До 100%
11.	За призовые места в профессиональных конкурсах	До 100%
12.	За подготовку призеров конкурсов: - районного уровня - областного уровня - федерального уровня	До 100%
13.	За юбилей педагогической деятельности в должности руководителя данного учреждения: -10 лет -15 лет -20 лет -25 лет -30 лет -35 лет и более	100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
14.	За высокое качество исполнения должностных обязанностей и в связи с юбилейной датой со дня рождения -45 лет -50 лет -55 лет -60 лет -65 лет	100%
15.	За своевременное и качественное и качественное оформление отчетной документации	100%
16.	За своевременное оформление документации	100%
17.	За высокий уровень исполнительской дисциплины и за активное участие в методической работе	100%
18.	За высокое качество исполнения должностных обязанностей	100%

Согласованно  
\_\_\_\_\_  
С.П. Лидашова  
01.10.2011 г.

Утверждаю  
\_\_\_\_\_  
А.Н. Топорова  
01.10.2011 г.  
Приказ № 70 от 01.10.2011 г

**Положение**  
**об оказании материальной помощи работникам МБДОУ № 43 «Аленький**  
**цветочек» х. Победа**

**1. Общие положения.**

1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 5 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Азовского района, утвержденного решением Азовского районного Собрания депутатов от 23.10.2008 г. №221 и пунктом 6.1. Положения об оплате труда работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления Азовского района и обслуживающего персонала органов местного самоуправления Азовского района, утвержденного решением Азовского районного Собрания депутатов от 11.12.2008 г. №229, , а так же в связи с принятием Постановления Администрации Азовского района №1093 от 04.10.2011 года «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Азовского района, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления», Постановления Администрации Азовского района №1098 от 04.10.2011 года «О внесении изменений в постановление Главы Азовского района от 06.11.2008 года №1501 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района»

2. Положение вводится с целью оказания материальной помощи в чрезвычайной ситуации помощи работникам МБДОУ № 43 «Аленький цветочек» х. Победа.

3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

4. Материальная помощь не должна носить регулярный характер. Оказание материальной поддержки работникам МБДОУ производится не более одного раза в год.

5. Выплата материальной помощи работникам МБДОУ производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании:

- заявления работника МБДОУ;

- выписки из решения Совета трудового коллектива ( с кратким указанием причины, побудившей обратиться за помощью, оформленная протоколом заседания, имеющая номер, дату, печать, подписи членов Совета трудового коллектива )

## **2.Показатели для оказания материальной помощи**

- Длительная болезнь , покупка дорогостоящих лекарств;
- Утрата материальных ценностей в результате пожара , наводнения, урагана и т.д.;
- Похороны близких родственников, свадьбы, проводы в армию членов семьи работников МБДОУ временно вызвавшие материальные затруднения;
- К юбилейным датам рождения ( кратным пяти).

## **3.Размер материальной помощи**

- 1000 рублей - при длительном лечении (более 4 месяцев, операции и т.д. ) и предоставлении выписки и из истории болезни;
- 3000 рублей - утрата материальных ценностей в результате пожара , наводнения, урагана и т.д.;
- 2000 рублей - похороны близких родственников, проводы в армию членов семьи работников МДОУ, временно вызвавшие материальные затруднения;
- 1000 рублей - к юбилейным датам рождения (кратным пяти).

## Приложение № 8 к коллективному договору

Согласовано на общем собрании МДОУ № 43  
Протокол №1 от 02.04.2012 г.  
Утверждаю  
Заведующий МДОУ № 43  
\_\_\_\_\_ А.Н. Топорова

### Перечень рабочих мест, профессий с тяжелыми и вредными условиями труда, дающих право на доплаты за условия труда.

Настоящий перечень составлен в соответствии с приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления оплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты», статьей 147 ТК РФ.

№ п/п	Профессия, должность	Работа при неблагоприятных условиях	Доплата в % от оклада
1	2	3	4
1	Младший воспитатель	Хлорсодержащие препараты (сульфохлоронтин), чистящие и моющие средства. Отсутствие средств малой механизации	8
2	Повар	Хлорсодержащие препараты (сульфохлоронтин), чистящие и моющие средства, работу в горячем цеху с электрожаровыми печами.	12
3	Оператор котельной	Электроопасность, пожаро-взрывоопасность, пар, горячая вода в теплоносителях,	12
4	Оператор стиральных машин	Хлорсодержащие препараты (сульфохлоронтин). Электроопасность.	8

Председатель Профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ С.П. Лидашова

02.04.2012г.

Согласовано на общем собрании МБДОУ № 43  
Протокол №1 от 02.04.2012 г.  
Утверждаю  
Заведующий МБДОУ № 43  
\_\_\_\_\_ А.Н. Топорова

## Порядок проведения медицинских обследований работников МБДОУ №43 «Аленький цветочек» х. Победа Азовского района

Настоящий порядок разработан в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302 н и постановлением Администрации Азовского района Ростовской области от 09..02.2011 года №97

Целью предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу является определение соответствия состояния здоровья работников получаемой им работе (ст. 213 ТК РФ)

1. Целью периодических медицинских осмотров является динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников, своевременное выявление начальных форм заболеваний.
2. Частота проведения медицинских осмотров определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с работодателем исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации .
3. Периодические медицинские осмотры работников осуществляются за счёт средств работодателей.
4. Периодические медицинские осмотры работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.
5. Работодатель составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам и направляет его за 1 месяц до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров.
6. Медицинская организация на основании полученного от работодателя списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, утверждает совместно с работодателем календарный план проведения медицинских осмотров.

7. Работник для прохождения периодического медицинского осмотра предоставляет личную медицинскую книжку.
8. Заключение медицинских обследований вносятся в личную медицинскую книжку.
9. Работник информируется о результатах проведенного медицинского осмотра.
10. В случае, если при проведении периодического медицинского осмотра возникает подозрение на наличие у работника заболевания, медицинская организация направляет его в установленном порядке для прохождения лечения.

Председатель Профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ С.П. Лидашова.

02.04.2012 г.

Приложение № 10  
к коллективному договору

Согласовано на общем собрании МБДОУ № 43  
Протокол №1 от 02.04.2012 г.  
Утверждаю  
Заведующий МБДОУ № 43  
\_\_\_\_\_ А.Н. Топорова

**Перечень  
должностей и профессий работников, имеющих право на обеспечение  
спецодеждой, моющими и дезинфицирующими средствами**

№п/п	Должность	Количество	Вид спецодежды	Срок	Моющие и дезинфицирующие средства
1	Пом. воспитателя	3	Рабочий халат	1 год	Порошок стиральный, мыло хозяйственное, хлорная известь, чистящие средства, моющие средства.
			Резиновые перчатки	3 мес.	
2	Повар	1	Рабочий халат	1 год	Чистящие средства, моющие средства.
3	Кухонный рабочий	1	Рабочий халат	1 год	Порошок стиральный, мыло хозяйственное, хлорная известь, чистящие средства, моющие средства.
			Резиновые перчатки	3 мес.	
4	Оператор стиральных машин	1	Рабочий халат	1 год	Порошок стиральный, мыло хозяйственное, хлорная известь, чистящие средства, моющие средства.
			Резиновые перчатки	3 мес.	



