

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ – ДЕТСКИЙ САД «МАЛЫШ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2016 – 2019 годы

Принято на общем собрании трудового  
коллектива образовательного учреждения

Протокол №3

от «16» сентября 2016г.

От работодателя :

Заведующая МКДОУ

д/с «Малыш»

/Е.Т. Болотова /

(подпись Ф.И.О.)



От работников :

Председатель профкома

МКДОУ д/с «Малыш»

/Е.Т. Улюмжаева/

(подпись Ф.И.О.)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ год



## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в МКДОУ детский сад «Малыш» между работниками и работодателем.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Постановлением Правительства РФ № 583 от 5 августа 2008 года, иными законодательствами и нормативными правовыми документами с целью определения взаимных обязательств работникам и работодателям по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льготы преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

### 1.1. СТОРОНАМИ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА ЯВЛЯЮТСЯ

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя заведующего МКДОУ детский сад «Малыш» Болотова Елена Тагировна  
Председатель первичной профсоюзной организации Улюмжаева Татьяна Владимировна.

### 1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, том числе оплата труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

## РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца 5 и 20 числа денежной форме (рублях) и не может быть ниже 50% от общей суммы заработной платы.

2.1.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить его индексации связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленными законами и иными нормативными правовыми актами).

2.1.3. Систему оплаты и стимулирование труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учетом мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

2.1.4. Условия оплаты труда, определены трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.5. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе Положения по НСОТ работников организаций бюджетной сферы.

2.1.6. Ставки заработной платы или должностные оклады педагогических работников устанавливаются по ПКГ оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации;

1. показателей квалификации/ образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания/, в соответствии с которым регулируется размер заработной платы;

2. продолжительности рабочего времени/ нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы/ педагогических работников МКДОУ, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.03 № 191 «О продолжительности рабочего времени/ норме часов педагогической работы за ставку заработной платы/ педагогических работников образовательных учреждений»;

3. объемов педагогической нагрузки;

4. размеров повышения ставок, должностных окладов, в процентах;

5. порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

6. особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

7. выплат компенсационного и стимулирующего характера;

2.1.7. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из Положения по оплате труда.

2.1.8. Размер заработной платы руководителя устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на финансовый год.

2.1.9. Оплата труда медицинских работников производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих по квалификационному уровню.

2.1.10. . ОТ образовательного учреждения включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы);

- повышающие коэффициенты за квалификационную категорию;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты стимулирующего характера.

2.1.11. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.12. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования».

2.1.13. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

2.1.14. Работодатель обязуется:

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

2.3. Гарантии и компенсации.

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

2.3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

2.3.3. Работодатель обязуется:

2.3.4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников «в разрезе специальности».

2.3.5. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

2.3.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы «должность», среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется дл

повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы «суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание» в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.3.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям «например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирования может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.»

2.3.9. Наполняемость групп, установленная СанПиН, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

2.3.10. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможностей трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, не полученной заработной платы и др. (ст. 243 ТК РФ).

2.3.11. При нарушении установленного срока выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

2.3.12. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

2.3.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.14. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

2.3.15. Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются локальными нормативными актами организации.

2.3.16. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

2.3.17. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, длительной нетрудоспособности, длительного отпуска до одного года истек срок действия квалификационной категории, по их заявлению производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после возобновления работы;

-в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год, согласно поданному заявлению.

2.3.18. Считать наполняемость групп, установленную санитарными правилами и нормами, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей выплаты компенсационного характера, что фиксируется в соответствующем Положении об оплате труда организации

2.3.19. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по: установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

-ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

### **РАЗДЕЛ 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

3.3. Стороны договорились, что:

3.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста «за два года до пенсии», проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы воспитывающие детей до 16 лет; родители воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической

деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 го года, и другие категории работников.

3.5. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсация, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.6. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении, возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

3.7. 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 не ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение приобрести другую профессию.

3.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

#### РАЗДЕЛ 4. РАБОЧИЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том что:

4.1 В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение№1), годовым календарным учебным планом (приложение№2), утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников МКДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

24 часа в неделю - музыкальным руководителям

36 часов в неделю - воспитателям

20 часов в неделю-педагог дополнительного образования

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Режим работы по пятидневной рабочей недели – с 7.00 до 18.00 часов. Обеденный перерыв с 13.00 до 14.00 часов. Общим выходным днем являются суббота и воскресенье.

4.5. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МКДОУ.

4.6. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. В случаях, указанных в ч. ст. 113 ТК РФ, допускается привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни их согласия.

Работа в выходной и не рабочий 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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3х лет. Допускается также привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия согласно ч.3 ст.99 ТК РФ.

4.8. 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 стимулирующими выплатами.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпуска, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.10. Работникам МКДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня. Медицинской сестре предоставляется удлиненный отпуск сроком 40 календарных дней в соответствии с письмом Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28.08.1986 год №2999- МК и Минфина СССР от 20.08.1986 года №23-1-8. 4.10.1.Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда(Приложение № 9) по результатам аттестации рабочих мест.

- Повару – 3 дня

4.11. Работодатель обязуется:

Предоставлять дополнительные неоплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

1. при рождении ребенка в семье – до 3 дней;
2. в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
3. для проводов детей в армию – до 3 дней;
4. в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
5. на похороны близких родственников – до 3 дней;
6. работающим пенсионерам по старости – до 14 дней в году;
7. работникам пищеблока – до 4 дней (ст.116 ТК РФ);
8. родителям, женам, мужьям военнослужащих погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо в следствии заболевания, обязанного с прохождением военной службы – до 14 дней в году;
9. работникам, имеющих детей-инвалидов – до 60 дней в году;
10. работникам, имеющим инвалидность – до 60 дней в году
11. при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности- до 3 дней.

При наличии финансовых возможностей вышеперечисленные отпуска могут оплачиваться.

4.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.13. Время перерыва для отдыха и питания, а так же график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.14. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска следующим работникам:

-медицинской сестре, за работу с вредными и опасными условиями труда - 12 календарных дней;

-повару, стоящему у плиты, за работу с вредными и опасными условиями труда – 4 рабочих дня;

-ведущему бухгалтеру, за работу в условиях ненормированного дня и срочность выполняемых работ и работу за компьютером – 7 дней.

4.15. Воспитатели имеют право использовать 6 оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в учреждении в условиях 36-часовой рабочей недели.

4.16. Работникам образования – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

4.17. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

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

4.18. Вне графика отпусков работнику предоставляется трудовой отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение, при этом в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

## РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственных травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №5) с определением организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, срок их выполнения ответственных должностных лиц.



5.1.1. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2% от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением на 2014-2016 г.г.(п. 7.2.1.)

5.1.2. Обеспечить безопасность работников образования и их право на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда» Обеспечить в соответствии со ст.225 ТК РФ обязательное прохождение обучения по охране труда руководителей и ответственных по охране труда образовательных организаций и проверку их знания требований охраны труда. В соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников образовательных организаций, утвержденным Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29, руководителям и специалистам организаций проходить специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

5.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроке, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, последующей сертификацией.

Состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

5.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методом и приемом выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

5.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, так же моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей .

5.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

5.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

5.10. Разрабатывать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

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

5.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

5.13. Возмещать расходы на погребение работников умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

5.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охране труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае появления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а так же вне очередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

5.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

5.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

5.20. Один раз в пол года информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.21. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011 г. № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.21. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых республиканским бюджетом.

Профком обязуется:

- обеспечивать формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в организации;
- организовывать работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профсоюза;
- участвовать в разработке локальных нормативных актов по охране труда в организации;
- согласовывать инструкции по охране труда;
- согласовывать программы инструктажей по охране труда (вводного и на рабочем месте);
- осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда;
- участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев;
- участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего ( в случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию выносят решение данного вопроса на заседание Профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая);
- в случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда; пожарной и экологической безопасности, доверенное лицо по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- Руководитель образовательной организации обязан:
  - выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования, которые отражаются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющемся приложением к коллективному договору;
  - указывать в трудовом договоре с работником достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда. Условия трудового договора, заключаемого с работником образования, должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда;
  - разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в учреждении, инструкции по охране труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
  - обеспечивать безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования организаций, эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты;
  - проводить техническую инвентаризацию зданий и сооружений (паспортизацию) с целью определения возможности дальнейшей безопасной эксплуатации их и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям;
  - обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку их знаний, требований охраны труда в установленные сроки;
  - не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
  - не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний;
  - обучать и проверять знание требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки (1 раз в 3 года);
  - обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
  - установить выплаты компенсационного характера за вредные и опасные условия труда работникам;
  - на время приостановки деятельности организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работников сохранять за ними место работы, должность и средний заработок.

## **РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

Стороны договорились, что работодатель:

- 6.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 6.2. Ходатайствует перед органом самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам выделения ссуд на его приобретения (строительства).
- 6.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам учебного плана устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 6.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогом в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на

следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану, программам, сокращения количества групп. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6.5. Учебная нагрузка педагогам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

6.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой оговоренной в трудовом договоре или приказа руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя:

1. временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимости для замещения временного отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года);

2. простое, когда работником поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинном и других случаях);

3. восстановление на работу педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

4. возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3 лет или после окончания этого отпуска. В указанных в пункте «б» в случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

6.7. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения числа групп или количества воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а так же изменение образовательных программ и т.п. При продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности ст.73 ТК РФ). В течении учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца(ст.73,162 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течении учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию его здоровья.

6.8. Педагогическим работникам образовательных организаций, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа); педагогическим работникам, проживающим в сельской местности, вышедшим на пенсию, если общий стаж работы в образовательных учреждениях сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) составляет не менее 10 лет; педагогическим работникам, работающим в образовательных организациях в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), находящихся на расстоянии не более 20 километров от городов, при условии занятости не менее 75 процентов нормы рабочего времени, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в соответствии с законодательством Республики Калмыкия.

6.9. Стороны исходят из того, что если порядком предоставления средств не установлено иное, образовательные организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

– осуществление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

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

**6.10.** В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата, а также возмещаются расходы, связанные с командировкой (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

**6.11.** При наличии финансовых возможностей педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

**6.12.** Администрация ДОО оказывает всестороннее содействие и осуществляет полномочия главного распорядителя средств по предоставлению субсидий из республиканского бюджета на возмещение затрат молодым учителям образовательных организаций республики в соответствии с Постановлением Правительства РК от 17 декабря 2013г. № 577 «О предоставлении молодым учителям мер социальной поддержки по осуществлению ипотечного жилищного кредитования». **6.13.** Молодым педагогам предоставляется единовременная денежная выплата в размере 50 тысяч рублей в соответствии с Указом Главы Республики Калмыкия № 127 от 02.10.2012 г. «Об установлении единовременной денежной выплаты молодым учителям государственных и общеобразовательных учреждений Республики Калмыкия».

**6.14.** Профсоюз содействует членам Профсоюза в приобретении санаторно-курортных путевок в профсоюзных санаториях Кавказских Минеральных Вод, Черноморского побережья и Средней полосы России, сотрудничающих с ЗАО «СКО» ФНПР «Профкурорт», с 20-процентной скидкой. Скидка распространяется на члена Профсоюза, его близких родственников (родители, жена/муж, дети), независимо от того, едет ли он один, с семьей или едут только члены семьи.

**6.15.** Стороны согласились не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

**6.16.** Работа в нерабочие праздничные дни: 5 апреля – День принятия Степного Уложения (Конституции) Республики Калмыкия, а также дни, на которые приходятся калмыцкие национальные праздники «Цаган Сар», «День рождения Будды Шакьямуни», «Зул», оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

## **РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Стороны договорились о том, что:

**7.1.** Не допускается ограничение гарантированных законов социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

**7.2.** Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

**7.3.** Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**7.4.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30,377 ТК РФ). Работодатель за счет средств над тарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% (ст.377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюзов, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только по предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

7.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим вопросам.

7.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 373 ТК РФ);

2. разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

3. запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

4. очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

5. установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

6. применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

7. массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

8. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

9. создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

10. составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

11. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

12. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

13. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

14. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ)

15. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.11. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для обеспечения деятельности профсоюзного органа, предоставлять возможность проведения собраний, конференций, заседаний, без нарушения нормальной деятельности организаций.

Профком обязуется:

7.12. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 7.13. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.14. Осуществлять контроль за правильностью расходов фонда заработной платы, надтарифного фонда экономии заработной платы, вне бюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 7.15. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий результатам аттестации работников.
- 7.16. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 7.17. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 7.18. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 7.19. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 7.20. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюзного комитета оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 7.21. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявку уполномоченному району, города.
- 7.22. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 7.23. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 7.24. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 7.25. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 7.26. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.
- 7.27. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 8.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению Коллективного трудового спора путем организации проведения забастовок.
- 8.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.
- В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Коллективного договора.
- 8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

- 8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях педагогической деятельности, перспективам развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 8.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок работодатель направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 8.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации.
- 8.8. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.
- 8.9. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (работодателем и председателем профсоюзного комитета организации).

### **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения МКДОУ детский сад «Малыш»;
2. Положение об оплате труда работников МКДОУ детский сад «Малыш»;
3. Положение о порядке назначения выплат стимулирующего характера работникам МКДОУ д\с «Малыш»
4. Функциональные обязанности работника;
5. Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Малыш»
6. Соглашение по охране труда
7. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МКДОУ д\с «Малыш»
8. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;
9. Продолжительность очередного трудового отпуска сотрудников МКДОУ «Малыш».