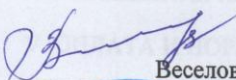


Российская Федерация  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад комбинированного вида № 49  
655831, г. Ангарск, микрорайон 6а, д. 11, (83955) 95-28-08

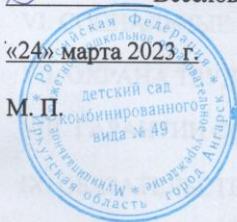
От работодателя:

Заведующий МБДОУ детский сад  
комбинированного вида № 49

  
Веселова Л.И.

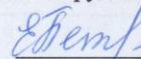
«24» марта 2023 г.

М. П.



От работников:

Председатель  
Совета трудового коллектива

 Петухова Е.В.

«24» марта 2023 г.

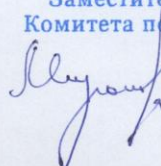
М. П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад комбинированного вида № 49

на 2023 – 2026 год

Администрация  
Ангарского городского округа  
Комитет по экономике и финансам  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Рег. № 35/2023 « 31 » 03 2023 г.  
Заместитель мэра-председатель  
Комитета по экономике и финансам

 У.Т. Миронов

# Содержание коллективного договора

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА .....	4
III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....	7
IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ .....	11
V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА .....	12
VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ .....	15
VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ .....	17
VIII. ГАРАНТИИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА .....	19
IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА .....	22
X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА .....	23
ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ.....	24

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ №49 детский сад комбинированного вида.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Территориальное соглашение по регулированию социально – трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Ангарского городского округа, подписано 30.05.2016г.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее по тексту – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники образовательной организации, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя – председателя трудового коллектива: Петуховой Елене Валерьевне;

работодатель, в лице руководителя образовательной организации: Веселовой Лидии Иннокентьевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 7 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте образовательной организации в сети Интернет.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и в течении 3 – х лет. Действует до 23 марта 2026 года включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Порядок и условия приема, прохождения испытания, перевода на другую работу, отстранения от работы, прекращения трудового договора определены ТК РФ, разделом 2 Правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к настоящему Коллективному договору). 2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, территориального соглашения, настоящего коллективного договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

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

Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.6. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.7. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.10. Работодатель сообщает Совету трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

проработавшие в организации свыше 10 лет;

одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.12. Работодатель обеспечивает работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (один день в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом трудового коллектива по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.16. Совет трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (сменности) (приложение № 1, 3, 8 ), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4. Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, групп. Определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.5. Ежедневная продолжительность рабочего времени педагогических и других работников не может превышать установленную законодательством.

3.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия Совета трудового коллектива.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность работы сверх нормы рабочего времени в день, установленная графиком сменности, является сверхурочной работой (например, из-за неявки на работу сменщика).

В целях экономии времени воспитателей и других работников при составлении графиков работы, перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

Вместо режима рабочего времени с разделением его на части предусматривать режим работы с разной ежедневной продолжительностью, имея ввиду установление суммированного рабочего времени. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов.

3.7. Работодатель обязан согласовывать с Советом трудового коллектива перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.8. Работа в выходные и не рабочие дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников и учебно – вспомогательного персонала, осуществляющего присмотр и уход за детьми, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно с воспитанниками, или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении<sup>6</sup>.

3.11. Статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации, ежегодный основной оплачиваемый отпуск, предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам 42 календарного дня педагогическим работникам, работающим с детьми в группах компенсирующей направленности 56 календарных дней.

Право на отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.



Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие 3 и более детей до 14 лет;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

3.14. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с Приложением № 5 к коллективному договору.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.17. По семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ) и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Руководитель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) всех сельских структур, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- для проводов детей в армию, в случае свадьбы детей работника - до 3 дней.

3.18. Работнику (ст. 263 ТК РФ), имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262 ТК РФ), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.19. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления, которого определяются учредителем образовательного учреждения и уставом образовательного учреждения.

3.20. Статьей 286 ТК РФ установлено, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

В соответствии со статьей 321 ТК РФ общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству (в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливается на общих основаниях.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.21. Статьей 124 ТК РФ установлено, что:

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

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

5.22.2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее

чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

3.24 В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.25. Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;
- предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;
- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров определены в статье 196 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работодатель с учетом мнения (либо по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. Аттестацию педагогических работников учреждения проводится в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 17 февраля 2023 года) педагогические работники проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности и в целях установления им квалификационной категории. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 (ред. от

23.12.2020) утверждён новый Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для 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.

4.3.6. 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 статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательной организации).

4.3.7. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №49.

5.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее – работники) определяются на основе тарификации и штатного расписания, утвержденных Учредителем. (Приложение №7).

Размер окладов руководителей учреждений, заместителей и главных бухгалтеров определяются Учредителем.

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников образования, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

Согласно статье 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации, месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставки), компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.3. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы определяются ст. 136 ТК РФ, на основании дополнительного соглашения к трехстороннему соглашению.

5.4. Выплата заработной платы работникам образовательного учреждения производится за первую половину месяца 25 числа, за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца. Если день

выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то выплата производится в день перед выходным днем.

5.5. Сроки расчета сумм, причитающихся работнику от работодателя при увольнении, определены ст. 140 ТК РФ.

5.6. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, определена ст. 142 ТК РФ. В случае приостановки работы по ст. 142 ТК РФ за работниками сохраняется средняя заработная плата.

5.7. За время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий, за всеми работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

5.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере до 12% (приложение № 6 к настоящему Коллективному договору).

Размер доплаты к заработной плате по указанным основаниям производится по итогам специальной оценки условий труда

Уменьшение или отмена доплат производится при условии проведения по рационализации рабочих мест, улучшению условий труда работникам и только по результатам специальной оценки условий труда

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель продолжает выплачивать повышенную оплату труда.

Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда, действующего в образовательной организации.

5.9. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.11. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.13. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются: наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования; работа в образовательной организации по специальности.

5.15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплат компенсационного характера не производится.

В Приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику устанавливается доплата в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада, в зависимости от времени нахождения работника во вредных условиях труда.

5.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, оплаты дополнительных отпусков работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

5.17. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, если иной режим работы в эти дни не определен учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.18. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.19. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с начислением на него компенсационных выплат.

5.20. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

5.21. Ежемесячная выплата младшим воспитателям, отработавшим в Учреждении более одного года, в размере 5 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **6.1 Работодатель обязуется:**

6.1.1. Сохранять педагогическим работникам в течении двух лет размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок её действия истек:

- в период длительной нетрудоспособности;

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

- в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет педагогической деятельности.

6.1.2. Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если до ухода на пенсию по возрасту осталось менее двух лет.

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

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

6.1.5. Результаты аттестации педагогических работников о соответствии занимаемой должности учитывать по аттестуемой должности при работе в других учреждениях образования, функции и полномочия которых осуществляет Управление образования.

6.1.6. При направлении педагогических работников для повышения квалификации, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.1.7. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам учреждений образования, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также предоставлять работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух учреждениях образования, гарантии и компенсации в связи с обучением предоставлять только в одном из учреждений образования (по выбору работника).

6.1.9. Предоставлять ходатайства в Управление образования о награждении работников учреждений образования знаками отличия в соответствии с Положением о знаках отличия в сфере образования и науки, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 03.06.2010 г. №580.

6.1.10. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением среднего заработка, если такое обследование не может быть проведено во вне рабочее время.

6.1.11. Выплачивать работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.1.12. Предоставлять по заявлению работников длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам учреждений образования не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования.

## **6.2. Администрация обязуется:**

6.2.1. Предоставлять льготу работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений (в том числе дошкольных отделений муниципальных общеобразовательных учреждений) по оплате за присмотр и уход за их детьми в муниципальных учреждениях (в том числе дошкольных отделений муниципальных общеобразовательных учреждений) в размере 50 % от размера ежемесячной родительской платы за присмотр и уход за детьми в порядке, установленном постановлением администрации Ангарского городского округа.

## **6.3. Стороны договорились:**

6.3.1. Продолжить работу по выработке предложений, касающихся системы мер по социальной поддержке работников.

## **6.4. Совет трудового коллектива обязуется:**

6.4.1. Знакомить работников с документами, затрагивающими интересы работников учреждений образования Ангарского городского округа.

6.4.2. Инициировать рассмотрение ходатайств о награждении знаками отличия лучших воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов, в практической подготовке обучающихся и воспитанников и т.п.

6.4.3. Не реже одного раза в год проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников – членов Совета трудового коллектива.

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

6.4.5. В течении десяти рабочих дней рассматривать заявления работников – членов Совета трудового коллектива по вопросам нарушения работодателем трудовых прав. Направлять представления работодателю и в случае необходимости информировать Государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

6.4.6. Не допускать незаконных увольнений членов профсоюза по инициативе работодателя.



## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний. (Приложение №2).

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование

7.1.3. Ввести в штатное расписание образовательной организации (с численностью работников свыше 50 человек) службу (специалиста) по охране труда, либо принять иные меры по организации работы по условиям и охране труда соответствии с требованиями законодательства.

7.1.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения Плана.

7.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.1.6. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций в установленном законодательством порядке

7.1.7. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

7.1.8. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

7.1.9. Обеспечить по окончании сроков действия аттестации рабочих мест по условиям труда проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.

7.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, по согласованию с первичной профсоюзной организацией в соответствии с Приложением № 6 к настоящему коллективному договору.

Сохранять до проведения специальной оценки условий труда гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», установленные Коллективным договором, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

7.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (Приложение №4).

7.1.12. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.13. Обеспечить своевременность обучения работников образовательной организации санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя.

7.1.14. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.

7.1.15. Обеспечивать своевременное информирование в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.1.16. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в образовательной организации в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

7.1.17. Создать на паритетной основе совместно Советом трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления многоступенчатого контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Предоставлять необходимое время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

7.1.18. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда Совета трудового коллектива, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда Совета трудового коллектива в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.19. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;

отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;

отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

7.1.20. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.21. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с Советом трудового коллектива.

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

7.3. Совет трудового коллектива обязуется:

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

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

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

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

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

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

## **VIII. ГАРАНТИИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

8.1. В целях создания условий для успешной деятельности Совета трудового коллектива и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

8.3.2. Безвозмездно предоставлять Совету трудового коллектива помещения как для постоянной работы, для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.3. Предоставлять Совету трудового коллектива в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

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

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

8.4. Взаимодействие работодателя с Советом трудового коллектива осуществляется при:

установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

принятии правил внутреннего трудового распорядка;

составлении графиков сменности;

установлении сроков выплаты заработной платы работникам;

привлечении к сверхурочным работам;

привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

установлении очередности предоставления отпусков;

принятии решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

утверждении формы расчетного листка;

определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

определении сроков проведения специальной оценки условий труда;

формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;

формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменении условий труда;

установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

представлении к присвоению почетных званий;

представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

установлении размеров повышения заработной платы за работу в ночное время;

распределении учебной нагрузки;

утверждении расписания занятий;

установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;

распределении премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

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

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.6. С предварительного согласия Совета трудового коллектива производится:

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

временный перевод работников, являющихся членами Совета трудового коллектива, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение по инициативе работодателя члена Совета трудового коллектива, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

8.7. С предварительного согласия Совета трудового коллектива производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения Совета трудового коллектива.

8.8. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы и должность.

8.9. Члены Совета трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.11. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

9. Совет трудового коллектива обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Совета трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Совета трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

# **ПРИЛОЖЕНИЯ**



Перечень приложений:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	26
2. Соглашение по охране труда .....	31
3. Перечень должностей, профессий с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.....	33
4. Перечень работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты .....	34
5. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск .....	36
6. Перечень профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда.....	37
7. Форма расчетного листка .....	38
8. Графики сменности .....	39

## Приложение к коллективному договору № 1

От работодателя:

Заведующий МБДОУ детский сад  
комбинированного вида № 49

Веселова Л.И.

М. П.

От работников:

Председатель  
Совета трудового коллектива

Петухова Е.В.

М. П.

### ПРАВИЛА

#### Внутреннего трудового распорядка для сотрудников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 49

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью обеспечить укрепление дисциплины труда, правильную организацию работу и безопасности условия труда, полное и рациональное использование рабочего времени, улучшение качества учебно - воспитательной работы в МБДОУ № 49.

#### 2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ Д\У.

2.1. Заведующий МБДОУ № 49 назначается и увольняется начальником Управления образования АГО.

2.2. Все остальные работники МБДОУ № 49 принимаются и увольняются заведующим МБДОУ № 49.

2.3. При приеме на работу заведующий МБДОУ № 49 оформляет необходимые документы и приказ на основании паспорта, трудовой книжки, санитарной книжки, документа об образовании, для военнообязанный - военного билета.

2.4. Оплата первичного (входящего) медосмотра производится за счет принимаемого работника.

2.5. При приеме работника или при переводе его на другую работу в МБДОУ № 49 заведующий:

- разъясняет работнику его права и обязанности, знакомит с содержанием и объемом работы, с условиями оплаты труда,
- знакомит с правилами внутреннего трудового распорядка, с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами, требованиями противопожарной безопасности и ТБ.

2.6. Лицам, поступившим на работу впервые, выписывается трудовая книжка, после ее приобретения работником. Трудовые книжки хранятся у заведующего МБДОУ № 49.

2.7. Увольнение с работы всех категорий работников оформляется приказом заведующего МБДОУ № 49.

2.8. Работники МБДОУ № 49 при увольнении по собственному желанию обязаны предупредить об этом заведующего за 2 недели. По истечению 14 календарных дней заведующий не вправе задерживать работника.

2.9. В день увольнения заведующий обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении.

### **3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ И РАБОТНИКОВ МБДОУ № 49.**

3.1. Администрация МБДОУ № 49 обязана:

3.1.1. Правильно организовать труд работников в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы, трудовую дисциплину.

3.1.2. Закреплять за каждым работником МБДОУ № 49 определенное рабочее место и оборудование, создавать необходимые условия для работы персонала: содержание в чистоте служебных помещений, обеспечение нормальной температуры в помещениях, организация питания, хранения верхней одежды работников.

3.1.3. Соблюдать законы и правила по охране труда, придерживаться установленного рабочего времени, времени отдыха, осуществлять мероприятия по ТБ и производственной санитарии.

3.1.4. Обеспечить работников методическими и наглядными пособиями для работы. Соблюдать условия для широкого распространения и внедрения опыта лучших работников МБДОУ № 49, оказывать помощь начинающим работникам, обеспечивать возможность для повышения их профессионального уровня.

3.1.5. Выплачивать заработную плату

за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца - 10 числа месяца, следующего за месяцем начисления заработной платы. В случае если 10 или 25 число приходится на выходные или праздничные дни, являющиеся выходными, то выплата производится в предшествующий им рабочий день.

3.1.6. Своевременно предоставлять отпуска всем работникам МБДОУ № 49 в соответствии с графиком отпусков на год.

3.1.7. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.2. Работники МБДОУ № 49 обязаны:

3.2.1. Работать честно и добросовестно, добиваясь высоких и качественных показателей в работе, в полном объеме выполнять свои должностные инструкции.

3.2.2. Выполнять настоящие правила внутреннего трудового распорядка, вовремя приходить на работу, соблюдать в точности и без всяких нарушений установленную продолжительность рабочего времени и отдыха (перерыв на обед), не занимаясь посторонними делами и разговорами и не отвлекая от работы других работников.

#### **График работы сотрудников МБДОУ № 49**

Должность	Рабочий день	Обеденный перерыв
Заведующий	Понедельник, вторник, среда, пятница: 8.00 - 16.30	12.00 - 12.30

	Четверг: 10.45 – 19.00 (по договоренности с родителями или воспитателями)	
Главный бухгалтер	8.00 - 17.00	12.00 – 13.00
Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	Понедельник, вторник, четверг, пятница: 9.00 – 17.30 Среда: 10.45 – 19.00 (по договоренности с родителями или воспитателями)	12.00 – 12.30
Заместитель заведующего по хозяйственной работе	9.00 – 18.00	13.00 – 14.00
Инженер по охране труда	9.00 – 15.00	
Делопроизводитель	8.00 – 16.30	12.00 – 12.30
Воспитатель	I смена: 7.00 – 14.12 II смена: 11.48 – 19.00	
Учитель-логопед	8.00 – 12.00	
Педагог-психолог	8.00 – 15.12	
Инструктор ФИЗО	8.00 – 14.00	
Инструктор ФИЗО бассейна	7.00 – 13.00	
Музыкальный руководитель	8.00 – 13.00	12.00 – 12.15
Уборщик служебных помещений	8.00 – 16.30	12.00 – 12.30
Уборщик бассейна	08.00 – 16.30	12.00 – 12.30
Младший воспитатель	08.00 – 18.00	13.00 – 15.00
Кастелянша	8.00 – 16.30	12.00 – 12.30
Рабочий по стирке и ремонту белья	8.00 – 16.30	12.00 – 12.30
Повар	I смена: 6.00 – 14.00 II смена: 10.00 – 18.00	
Кухонный рабочий	8.00 – 16.30	12.00 – 12.30
Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	8.00 – 16.30	12.00 – 12.30
Дворник	8.00 – 16.30	12.00 – 12.30
Вахтер	I смена: 6.00 – 10.00 II смена: 10.00 – 18.00	
Сторож	Ежемесячный суммированный учет рабочего времени. Ознакомление с графиком работы ежемесячно под роспись.	

3.2.3. Своевременно, точно и правильно исполнять распоряжения администрации.

3.2.4. В случае невыхода на работу:

- членам администрации, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу сообщить до 8.00 о причинах неявки заведующему МБДОУ или администрации;

- педагогическому персоналу сообщить о причинах неявки заведующему МБДОУ или администрации, а также обеспечить утренний прием детей на группе, в которой они работают.

3.2.5. Соблюдать законы и правила по охране труда, санитарно-эпидемиологические нормы и правила, поддерживать чистоту в д/у, соблюдать правила противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими инструкциями, уметь пользоваться огнетушителем.

3.2.6. Быть всегда внимательными к детям, не допускать оскорбления и унижения их достоинства, соблюдать Конвенцию о правах ребенка, быть культурным и вежливым с другими сотрудниками и родителями, не допуская грубости и оскорблений, фамильярного обращения.

3.2.7. В тактичной форме привлекать родителей к оказанию помощи по созданию условий для выполнения требований санэпидрежима; организации учебной и игровой деятельности детей в своей группе и в д/у в целом.

3.2.8. Не курить на территории д/у.

3.2.9. Систематически проходить медосмотр.

3.2.10. Оказывать посильную помощь при проведении важных сезонных работ в д/у: очистка территории от мусора после таяния снега и от листвы после осеннего листопада, высадке цветочной рассады, прополке и поливки клумб, газонов.

3.2.11. Педагогический персонал обязан систематически повышать свою квалификацию путем участия в подготовке педсоветов и педчасов, открытых просмотров в своем и других МБДОУ, курсов повышения квалификации, самостоятельного изучения новинок методической литературы и т.д.

#### **4. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ МБДОУ № 49.**

4.1. Заведующий является руководителем МБДОУ № 49, организует всю работу в соответствии с Уставом МБДОУ № 49, несет ответственность за охрану жизни и здоровья детей, за создание необходимых условий для их нормального физического развития (мебель по росту детей, физкультурные пособия, игрушки, организация сна, полноценное питание), за правильную постановку воспитательно - образовательной работы в соответствии с требованиями «Программы воспитания и обучения в детском саду», за методическую работу с кадрами, за соблюдение режима МБДОУ № 49 и Правил внутреннего трудового распорядка, за соблюдение правил ТБ, правил противопожарной безопасности, за соблюдение финансовой дисциплины и сохранность имущества, выполнение должностных инструкций.

4.2. Заведующий МБДОУ № 49:

4.2.1. Отвечает за укомплектование МБДОУ № 49 и заполнение свободных мест детьми в установленные сроки в соответствии с утвержденными нормами и планом детодней (в соответствии с приказами УО ААГО).

4.2.2. Закрепляет за каждым воспитателем определенную возрастную группу, комплектуя коллективы групп с учетом знаний, опыта и личных качеств каждого работника в целях улучшения качества учебно - воспитательной работы в каждой группе.

4.2.3. Контролирует работу заместителя заведующего по воспитательной и методической работе МБДОУ № 49, оказывает методическую помощь педагогам и осуществляет контроль над их деятельностью.

4.2.4. Обеспечивает условия для проведения оздоровительных мероприятий, исходя из финансовых возможностей (благоустройство и озеленение территории, оборудование участков, оснащение спортивного зала и групп). Проводит работу среди родителей с целью привлечения их к участию в решении хозяйственных проблем, вопросов текущего ремонта и оснащения игрушками, посудой и другими материалами.

4.2.5. Обеспечивает правильное ведение хозяйства и делопроизводства в МБДОУ № 49, бухгалтерского учета.

4.2.6. Вместе с заместителем заведующего по воспитательной и методической работе МБДОУ № 49 составляет годовой план работы МБДОУ № 49, контролирует его выполнение, составляет общий график работы персонала.

## Приложение к коллективному договору № 2

**От работодателя:**

**От работников:**

Заведующий МБДОУ детский сад  
комбинированного вида № 49

Председатель  
Совета трудового коллектива

\_\_\_\_\_

Веселова Л.И.

\_\_\_\_\_

Петухова Е.В.

М. П.

М. П.

### Соглашение по охране труда

Между администрацией МБДОУ детский сад комбинированного вида №49  
и трудовым коллективом ( численность 60 человек)  
на 2023 год.

№	Содержание мероприятия	Ед. учета.	Ко л.	Стоимость тыс. руб.	Сроки выполнения				Ответственные за выполн.	Кол.работ. кол.улучш. усл. труда	Кол. Работ. Высвобожд. С тяж. Усл.
					1 кв.	2 кв.	3 кв.	4 кв.			
1	Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими СИЗ	Чел.	14	28	7	7	7	7	Заведующий ДУ	-	-
2	Обеспечить работников смывающим и средствами.	Чел.	24	24	6	6	6	6	«	-	-
3	Провести периодический медицинский осмотр работников.	Чел.	60	120	-	60	60	-	«	-	-
4	Проводить обучение	Чел.	1	3	3				Заместители заведующего		-

	работников по охране труда								о		
5	Выплатить компенсацию за вредные и тяжелые условия труда.	Чел.	8	46	12	12	12	10	Заведующий ДУ		
6	Провести испытание лестниц, спортивного оборудования, малых форм.	Шт.		20	-	-	20	-			
7	Проверка манометров.	Шт.	2	2	-	-	2	-			
	Итого:			243	28	85	107	23			



### Приложение к коллективному договору № 3.

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ детский сад  
комбинированного вида № 49

\_\_\_\_\_

Веселова Л.И.

М. П.

**От работников:**

Председатель  
Совета трудового коллектива

\_\_\_\_\_

Петухова Е.В.

М. П.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительностью отпуска за ненормированный рабочий день.

№	Должность	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день
1.	Заведующий ДОУ	6 календарных дней

## Приложение к коллективному договору № 4.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ детский сад  
комбинированного вида № 49

Веселова Л.И.

М. П.

От работников:

Председатель  
Совета трудового коллектива

Петухова Е.В.

М. П.

### ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты и нормы выдачи

№	Наименование профессий.	Наименование СИЗ	Количество в год.	Основание.
1.	Уборщик служебных помещений.	Костюм или Халат Перчатки с полим. покрытием Перчатки резиновые	1 6 12	ТН, утв. Прик.№997н 09.12.2014г. П.171
2.	Дворник.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Фартук с нагрудником Сапоги резиновые <i>Зимой дополнительно:</i> Костюм на утепл. Прокладке Валенки с резиновым низом Рукавицы утепленные	1 2 1  1 на 2 года 1 на 2.5 года 3	ТН, утв. Прик.№997н 09.12.2014г. П.23  Примечание П.16
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды.	Костюм или халат и брюки Фартук с нагрудником Перчатки резиновые Перчатки с полим. покрытием	1 Дежурный Дежурные 6	ТН, утв. Прик.№997н 09.12.2014г. П.115
4.	Кастелянша.	Костюм или халат и брюки.	1	ТН, утв. Прик.№997н 09.12.2014г. П.48
5.	Рабочий по комплексному	Костюм Перчатки с полим. покрытием	1 6	ТН, утв. Прик.№997н

	обслуживанию и ремонту зданий.	Перчатки резиновые Сапоги резиновые Респиратор Щиток защитный лицевой <i>Зимой при выполнении наружных работ:</i> Костюм на утепл. Прокладке Валенки с резиновым низом Рукавицы утепленные	12 1 До износа До износа  1 на 2 года 1 на 2.5 года 3	09.12.2014г. П.135  Примечание п.1б
6.	Повар.	Костюм Фартук с нагрудником из полим. Материалов Нарукавники из полим. материалов	1  2 До износа	ТН, утв. Прик.№997н 09.12.2014г. П.122
7.	Кухонный работник.	Костюм или халат и брюки Фартук с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники <i>При работе в овощехранилище дополнительно:</i> Жилет утепленный	1 2 6 До износа  1	ТН, утв. Прик.№997н 09.12.2014г. П.60
8.	Младший воспитатель.	Халат х/б светлый <i>При раздаче пищи:</i> Фартук х/б Косынка х/б <i>При мытье посуды:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником <i>При уборке помещений общего пользования дополнительно:</i> Халат х/б темный Перчатки резиновые	До износа	СанПиН 2.4.1. 3049 – 13 п.19.6., п.19.8
9.	Воспитатель.	Халат светлых тонов.	До износа	СанПиН 2.4.1. 3049 – 13 п.19.6.,
10.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным подноском. Перчатки с полимерным покрытием.	1  1  12	ТН, утв. Прик.№997н 09.12.2014г. П.163

**Приложение к коллективному договору № 5.**

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ детский сад  
комбинированного вида № 49

\_\_\_\_\_

Веселова Л.И.

М. П.

**От работников:**

Председатель  
Совет трудового коллектива

\_\_\_\_\_

Петухова Е.В.

М. П.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**профессий, которым установлен дополнительный**  
**оплачиваемый отпуск**  
**в связи с вредными условиями работы**

1. ПОВАР - 7 календарных дней (работы у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских печей и других аппаратов для жарения и выпечки, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука)

2. КУХОННЫЙ РАБОТНИК - 7 календарных дней (работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ)

3. МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ – 7 календарных дней (стирка, сушка и глажение спецодежды, работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств)

4. УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ -7 календарных дней (при уборке пищеблока, прачечной)

## Приложение к коллективному договору № 6.

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ детский сад  
комбинированного вида № 49

\_\_\_\_\_

Веселова Л.И.

М. П.

**От работников:**

Председатель  
Совета трудового коллектива

\_\_\_\_\_

Петухова Е.В.

М. П.

### **П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**профессий, которым установлены компенсационные доплаты  
в связи с вредными условиями работы**

1. ПОВАР - 12% (работы у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских печей и других аппаратов для жарения и выпечки, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука)

2. КУХОННЫЙ РАБОТНИК - 10% (работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ)

3. МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ – 10%  
(стирка, сушка и глажение спецодежды, работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств)

4. УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ -10% (при уборке  
пищеблока, прачечной)

Приложение к коллективному договору № 7.

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ детский сад  
комбинированного вида № 49

Веселова Л.И.

М. П.

**От работников:**

Председатель  
Совет трудового коллектива

Петухова Е.В.

М. П.

Форма расчетного листа.

<b>Ф.И.О.</b>		
Подразделение Должность Категория персонала		Дата рождения
Норма времени	Отработанное время	
<b>Должностной оклад:</b>		
Расчеты (дата расчета)		
Оклад	Аванс	
Расширенная зона	Питание сотрудников	
Стимулирующая сумма		
РК	Налог 13%	
СН	Банк	
<b>Начислено:</b>	<b>Удержано:</b>	
К выдаче:		
Облагаемая сумма за год	Облагаемая сумма за месяц	

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ детский сад  
комбинированного вида № 49

Веселова Л.И.

М. П.

**От работников:**

Председатель  
Совет трудового коллектива

Петухова Е.В..

М. П.

## Графики сменности.

**График № 1** (основной) работы воспитателей при 36 часовой рабочей неделе и при наличии на рабочих местах всех сотрудников данной категории, сменный:

1 смена – с 7.00 до 14.12;

2 смена – с 11.48 до 19.00;

Перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками.

**График № 2** (основной) работы сторожей при 40 часовой рабочей неделе и при наличии на рабочих местах всех сотрудников данной категории, сменный (сутки через трое):

Рабочие дни – с 17.30 до 6.30;

Выходные и праздничные – с 8.00 до 8.00;

Перерыв для приема пищи устанавливается:

Рабочие дни – с 19.00 до 19.15;

Выходные и праздничные – с 9.00 до 9.15; с 13.30 до 13.45; с 19.00 до 19.15

**График № 3** (основной) работы поваров при 40 часовой рабочей неделе и при наличии на рабочих местах всех сотрудников данной категории, сменный:

1 смена – с 6.00 до 14.00;

2 смена – с 10.00 до 18.00;

Перерыв для приема пищи устанавливается:

с 13.00 до 13.30.