От работодателя:
Заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7

_____Т.В.Попова

«__1__» _февраля_ 2019 г.

М. П.

От работников:
Уполномоченный представитель работников на право подписания коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7

_____М.В.Шиндякина

«__1__» _февраля_ 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7
на 2019 - 2022 годы

Администрация Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег.№ 70
«25» 04 2019 г.
Председатель Комитета по экономике и финансам

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 7.

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 отраслевое соглашение по организациям образования.

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, в лице их представителя – Уполномоченный представитель работников на право подписания коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7: Шиндякиной Марины Васильевны (далее по тексту – уполномоченный);

работодатель, в лице заведующего Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детский сад № 7: Поповой Татьяны Васильевны, действующего на основании Устава, утвержденного приказом Управления образования администрации АГО от 15.12.2015 № 1043.

1.4.Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили представителя работников Шиндякину Марину Васильевну представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при разработке, заключении настоящего коллективного договора.

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 7 дней после его подписания (ст. 50 ТК РФ).

Уполномоченный представитель работников на право подписания коллективного договора обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор (ст.43 ТК РФ).

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

1.11. Изменения и дополнения в 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.

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

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

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

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

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

1.17. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. 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.*

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

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

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

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.

2.9. Работодатель сообщает уполномоченному представителю работников организации 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.

2.10. 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.

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

2.12. 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.

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

2.14. Уполномоченный представитель работников организации 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. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье (приложении № 1, стр. 17-18) за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (Приложение №2, стр. 19).

3.2. В Учреждении сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом согласно графику на год (Приложение № 1, стр. 17-18).

3.3. В Учреждении устанавливается сменная работа для отдельных категорий работников (Приложение № 3, стр. 20)

3.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12.30 до 13.00 ч.

3.6. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (Приложение №4, стр. 21).

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

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни производить по письменному приказу, распоряжению с учетом мнения профсоюзной организации

Компенсировать работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставлением другого дня отдыха (ст. 153 ТК РФ).

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

3.9. Работодатель по соглашению с работником может устанавливать как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени, или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. (ст. 93 ТК РФ).

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

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

3.12. Устанавливать педагогическую нагрузку не менее ставки и сохранять её на протяжении учебного года, за исключением случаев сокращения групп, или численности воспитанников.

3.13. Всем работникам предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели. Календарного года в порядке, установленной ст. 327 ТК РФ.

3.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, за исключением педагогических работников, продолжительность ежегодного основного отпуска которых составляет 42 календарных дня.

3.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №5).

3.17. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 5, стр. 22) (ст.119 ТК РФ).

3.18. Предоставлять работникам, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных района Иркутской области, в количестве 8 календарных дней.

3.18. По желанию Работника предоставлять отпуск по частям.

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы. 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.

3.20.Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.22. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

3.23. Предоставлять дополнительно отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, установленных ст. 128 ТК РФ, в следующих случаях:

- вступление в брак самого работника – до 5 календарных дней;
- в случае бракосочетания члена семьи работника – до 5 календарных дней;
- работнику-отцу, в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- в связи с проводами члена семьи в армию – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- в связи со смертью родных и близких – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

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

3.25. Уполномоченный представитель работников 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;

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

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

4.3.4. 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.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего 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).

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны договорились:

5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) (ст. 131 ТК РФ).

5.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца безналично путем перечисления на лицевой счет работника кредитной организации указанной в заявлении работника за счет Работодателя 10 и 25 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).

5.1.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплаты в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

5.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

5.1.6. Систему оплаты труда, систему стимулирования устанавливать в соответствии с Положением по оплате труда работников МБДОУ детский сад № 7 и Примерным положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Ангарского городского округа, утвержденным постановлением администрации АГО, положением об оплате труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

5.1.7. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к должностным окладам работников производить компенсационные выплаты (приложение № 10).

5.1.8. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон с учетом объема дополнительной работы.

5.1.9. За каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00ч) производить доплату в размере 35 процентов оклада за работу в нормальных условиях.

5.1.10. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). Работникам получающим оклад (должностной оклад), -в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.1.11. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

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

5.2. В области нормирования труда стороны договорились:

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

5.2.3. Ежемесячная выплата компенсационного характера молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных организациях устанавливается в следующих процентах:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основным условием выплаты надбавки молодым специалистам является: наличие диплома государственного образца об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования; работа в образовательной организации по специальности.

5.2.4. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) устанавливается дополнительный повышающий коэффициент к минимальному окладу в размере 0,1.

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

5.2.6. 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.

5.2.7. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст.151 ТК РФ).

5.3. Гарантии и компенсации.

5.3.1. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

5.3.2. Работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с (ст. 178 ТК РФ):

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.3.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, в предоставлебнии другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

5.3.4. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

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.

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) специалиста по охране труда, либо принять иные меры по организации работы по условиям и охране труда в 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 приемам 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 бюджетных ассигнований на их содержание с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения Плана (постановление мэра АМО от 29.12.2007 № 4693).

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 № 10, стр. 28 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), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 6,7,8,9, стр.23-27).

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 с выборным органом первичной профсоюзной организации 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 профсоюзного комитета и членам совместного комитета (комиссии) 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 Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда профсоюзного комитета 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 профсоюзным комитетом.

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

7.3. Уполномоченный представитель работников коллективного договора обязуется:

7.3.1. Избрать из членов коллектива уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утверждённым постановлением Исполнительного комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №13-12 от 26 марта 2013 года и другими нормативными актами.

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

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

7.3.4. Организовывать участие уполномоченного по охране труда от трудового коллектива в конкурсах по охране труда, в т.ч., в ежегодном смотре-конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» Иркутской области и Общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации», проводимом один раз в два года.

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

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

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

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. Работнику, не являющемуся членом Профсоюза, уполномочившему выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по его письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из его заработной платы в размере 1%.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации 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 первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.3.6. 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, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для

организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны;

8.3.8. 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 Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации 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;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

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. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

8.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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 Профсоюза 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.

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

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

9.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: к юбилейной дате 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения; по случаю смерти близких родственников (мать, отец, брат, сестра).

X. 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.

Приложение № 1
к коллективному договору

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детского сада № 7

_____ Т.В.Попова

М. П.

От работников:
Уполномоченный представитель работников на право подписания коллективного договора МБДОУ детского сада № 7

_____М.В. Шиндякина

ГРАФИК РАБОТЫ

Заведующий	40 часовая рабочая неделя	Пн Вт Ср Чт Пт Обед	8 ^{00} – 17 ^{00} 8 ^{00} – 17 ^{00} 10 ^{00} – 19 ^{00} 8 ^{00} – 17 ^{00} 8 ^{00} – 17 ^{00} 13 ^{00} – 14 ^{00}
Заместитель заведующего по воспитательной -методической работе	40 часовая рабочая неделя	Пн Вт Ср Чт Пт Обед	8 ^{00} – 17 ^{00} 9 ^{00} – 18 ^{00} 8 ^{00} – 17 ^{00} 10 ^{00} – 19 ^{00} 8 ^{00} – 17 ^{00} 12 ^{00} – 13 ^{00}
Заместитель заведующего по хозяйственной работе	40 часовая рабочая неделя	Ежедневно Обед	9 ^{00} – 18 ^{00} 13 ^{00} – 14 ^{00}
Делопроизводитель	40 часовая рабочая неделя	Ежедневно Обед	8 ^{00} – 17 ^{00} 13 ^{00} – 14 ^{00}
Музыкальные руководители	24 часовая рабочая неделя	Ежедневно	4,8 час. на 1 ставку
Инструктор по физической культуре	30 часовая рабочая неделя	Пн Вт Ср Чт Пт Обед	8 ^{00} – 13 ^{00} 8 ^{00} – 17 ^{00} 8 ^{00} – 13 ^{00} 8 ^{00} – 17 ^{00} 8 ^{00} – 16 ^{00} 13 ^{00} – 14 ^{00}
Кастелянша	40 часовая рабочая неделя	Обед	8 ^{00} – 17 ^{00} 12 ^{00} – 13 ^{00}
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	40 часовая рабочая неделя	1 смена Обед	8 ^{00} – 16^{30} 12 ^{00} – 12 ^{30}
Пищеблок: (повар, кухонный работник)	40 часовая рабочая неделя	1 смена 2 смена Обед	6 ^{00} – 14^{30} 10 ^{00} – 18^{30} 12 ^{30} – 13 ^{00}

Воспитатель	36 часовая рабочая неделя	1 смена 2 смена	$7^{00} – 14^{20}$ $11^{40} – 19^{00}$
Младший воспитатель	40 часовая рабочая неделя	Ежедневно Обед	$8^{00} – 18^{00}$ $13^{00} – 15^{00}$
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	40 часовая рабочая неделя	Ежедневно Обед	$8^{00} – 17^{00}$ $13^{00} – 14^{00}$
Уборщик служебных помещений	40 часовая рабочая неделя	Ежедневно Обед	$8^{00} – 17^{00}$ $11^{30} – 12^{30}$
Дворник	40 часовая рабочая неделя	Ежедневно Обед	$8^{00} – 17^{00}$ $12^{00} – 13^{00}$
Сторож	Устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом согласно графику за год		

Приложение №2
к коллективному договору

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детского сада № 7

_____ Т.В.Попова

М. П.

От работников:
Уполномоченный представитель работников на право подписания коллективного договора МБДОУ детского сада № 7

_____М.В. Шиндякина

Категории работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени

№	Должность	Продолжительность рабочего времени в неделю, ч
1	Воспитатель	36
2	Музыкальный руководитель	24

Приложение №3
к коллективному договору

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детского сада № 7

_____ Т.В.Попова

М.П.

От работников:
Уполномоченный представитель работников на право подписания коллективного договора МБДОУ детского сада № 7

_____М.В. Шиндякина

Список должностей,
по которым установлена сменная работа

№	Должность
1	Воспитатель
2	Повар
3	Кухонный работник

Приложение № 4
к коллективному договору

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детского сада № 7

_____ Т.В.Попова

М. П.

От работников:
Уполномоченный представитель работников на право подписания коллективного договора МБДОУ детского сада № 7

_____М.В. Шиндякина

Список должностей, которым по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно

№	Должность
1	Воспитатель
2	Сторож

Приложение № 5
к коллективному договору

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детского сада № 7

_____ Т.В.Попова

М. П.

От работников:
Уполномоченный представитель работников на право подписания коллективного договора МБДОУ детского сада № 7

_____М.В. Шиндякина

Список должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска

№	Должность	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска календарных дней
1	Повар	7- вредные условия труда

Приложение № 6
к коллективному договору

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детского сада № 7

_____ Т.В.Попова

М.П.

От работников:
Уполномоченный представитель работников на право подписания коллективного договора МБДОУ детского сада № 7

_____М.В. Шиндякина

Список должностей,
которым предусматривается бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№	Должность
1	Дворник
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
4	Уборщик служебных помещений
5	Кухонный рабочий

Приложение № 7
к коллективному договору

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детского сада № 7

_____ Т.В.Попова

М. П.

От работников:
Уполномоченный представитель работников на право подписания коллективного договора МБДОУ детского сада № 7

_____М.В. Шиндякина

Нормы
бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств

Основание	Должность	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденный приказом Минздавсоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122н.	Дворник	мыло	200 г
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	мыло	200 г
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	мыло	200 г
	Уборщик служебных помещений	мыло	200 г
	Повар	мыло	200 г
	Кухонный рабочий	мыло	200 г
	Воспитатель	мыло	200 г
	Младший воспитатель	мыло	200 г
	Музыкальный руководитель	мыло	200 г

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детского сада № 7

_____ Т.В.Попова

М. П.

От работников:
Уполномоченный представитель работников
на право подписания коллективного договора
МБДОУ детского сада № 7

_____М.В. Шиндякина

НОРМЫ
бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№	Основание	Должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)
1	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г № 541н	дворник	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Фартук х/б с нагрудником	1
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Плащ непромокаемый	1 на 3 года
			Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года
			Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 на 2 года
			Галоши на валенки	1 пара на 2 года
2	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г № 541н	машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Фартук х/б с нагрудником	2
			Сапоги резиновые	1 пара
			Перчатки резиновые	дежурные
			Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	4 пары
3	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г № 541н	рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	Костюм брезентовый или костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Сапоги резиновые	1 пара
			Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	4 пары
			Респиратор	до износа

			Халат х/б или халат из смешанных тканей	1
4	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г № 541н	уборщик служебных помещений	Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: - Сапоги резиновые - Перчатки резиновые	 1 пара 2 пары
5	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г № 541н	кухонный работник	Рукавицы комбинированные	2 пары
			Фартук прорезиненный с нагрудником	1
			Перчатки резиновые	дежурные
6	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г № 541н	Повар	Куртка белая хлопчатобумажная	3
			Брюки светлые хлопчатобумажные (юбка светлая хлопчатобумажная для женщин)	3
			Фартук белый хлопчатобумажный	3
			Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная	3
			Рукавицы хлопчатобумажные (для кондитеров)	3 пары
			Полотенце	3
			Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	1 пара
7	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г № 541н	Сторож	При занятости на наружных работах	
			Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
			Куртка на утепляющей прокладке	2 года
			Брюки на утепляющей прокладке	2 года
			Полушубок	дежурный
			Валенки или сапоги кожаные утепленные	2,5 года
8	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г № 541н	Воспитатель	Халат светлого тона	3
9	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г № 541н	Младший воспитатель	Халат светлого тона	3
			Фартук	3
			Колпак или косынка для раздачи пищи	3
			Фартук для мытья посуды	3
			Халат специальный темный для уборки помещений	3

Приложение № 9
к коллективному договору

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детского сада № 7

_____ Т.В.Попова

М.П.

От работников:
Уполномоченный представитель работников на право подписания коллективного договора МБДОУ детского сада № 7

_____М.В. Шиндякина

Список
должностей, которым предусматривается бесплатная выдача санитарной одежды
Приказ Минторга СССР от 27.12.1983г. № 308

№	Основание	Должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)
1	СанПиН 2.4.1.3049-13	Воспитатель	халат	2 до износа
2		младший воспитатель	фартук для раздачи пищи	2 до износа
			косынка для раздачи пищи	2 до износа
			халат для уборки помещений	2 до износа
			костюм или халат	2 до износа
3		Повар	косынка	2 до износа
			костюм	2 до износа
			фартук	2 до износа

Приложение №10
к коллективному договору

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детского сада № 7

_____ Т.В.Попова

М. П.

От работников:
Уполномоченный представитель работников на право подписания коллективного договора МБДОУ детского сада № 7

_____М.В. Шиндякина

Размер выплат при выполнении работ
с вредными и/или опасными условиями труда

№	Должность	Вид работ с вредными и /или опасными условиями труда	Размер компенсационных выплат, %
1	Уборщик служебных помещений	За работу с дезинфицирующими растворами	10
2	Повар	Повышенная температура воздуха в производственных помещениях (работа у горячей плиты)	12
3	Кухонный рабочий	Физические перегрузки	8
4	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды	За работу с дезинфицирующими растворами, синтетическими и моющими средствами. Физические перегрузки	10