

От работодателя:
Заведующий МКДОУ д/с № 20



Пиндик
/О.Ю. Пиндик/

30 *июня* 20 *23* г

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МКДОУ д/с № 20

Пиндик
(подпись, Ф.И.О.)

/О.В. Пиндик/

« *30* » *июня* 20 *23* г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
детский сад №20 «Родничок»

(полное наименование образовательной организации)

на 2023- 2025 годы

рп. Балахнинский

Администрация
Г. БОДАЯБОВСКОГО РАЙОНА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО 08.07.2023
№ 09/09/23-25

ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОТ

Семанова А.А.
Семанова

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 Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детский сад № 20 «Родничок» (МКДОУ д/с № 20).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

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

Отраслевое трехстороннее соглашение по учреждениям сферы образования г. Бодайбо и района.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной 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.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации, являющиеся членами Общероссийского Профсоюза образования, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту – профком);
- работодатель, в лице руководителя образовательной организации – Пиндик Оксана Юрьевна.

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 3 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.11. 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.

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

1.13. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания 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.

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

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

1.16. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом.

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

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

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 июля 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года (включительно).

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.

2.2. 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.

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

2.7. 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.

2.8. 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.

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

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. Режим рабочего времени всех работников в период отмены учебных занятий для воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указаниями их характера особенностей.

2.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации в соответствии со ст. 318 ТК РФ выплачивать увольняемым работникам единовременное выходное пособие в размере среднемесячного заработка, за ним также сохранять среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не

свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия) за счёт средств работодателя.

2.14. Работодатель сообщает профкому 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.

2.15. 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 назначения досрочной трудовой пенсии);

-проработавшие в организации свыше 10 лет;

-одинокие родители, имеющих одного или более несовершеннолетних детей, а также ребёнка, обучающегося в учреждении профессионального образования.

2.16. Работодатель обеспечивает работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.17. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником по инициативе работодателя может быть

произведено только по согласованию с представителем Общего собрания трудового коллектива.

2.18. 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.

Характеристики на работников, подлежащих аттестации, предварительно направлять на согласование с профкомом.

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

2.20. Профком 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), согласованными с профкомом.

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 женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы 40 часов.

3.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.5. 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, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

3.7. 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 профкома.

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.

3.8. Работодатель обязан согласовывать с профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.9. Работа в выходные и праздничные 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 профкома.

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

3.10. 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.

3.11. 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.

3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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 на части и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. 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.

3.15. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день 3 дня;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 16 дней.

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 профкомом (Приложение № 1).

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

3.17. 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.

3.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.20. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дня;
- со свадьбой детей – до 3 календарных дней;
- со смертью близких родственников – до 7 календарных дней;
- в случае болезни без предъявления больничного листа – 3 календарных дня в году со своевременным уведомлением администрации;
- по другим уважительным причинам – до 7 дней в году.

3.21. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

Предоставлять 4 дополнительных выходных дня в месяц работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

3.22. 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.

3.23. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

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.

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

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

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. Возмещать расходы в командировке по бронированию и найму жилого помещения за пределами Бодайбинского района в полном объеме по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, не превышающими нормы, установленные Администрацией г. Бодайбо и района.

4.3.4. 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).

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

5.1. Заработная плата перечисляется по заявлению Работника на указанный им счёт в банке.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца.

Конкретная дата выплаты заработной платы не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплачивать заработную плату за декабрь текущего года в декабре текущего года в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в бюджете учреждения образования на выплату заработной платы в текущем финансовом году.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

5.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.3. 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 и тяжелых 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.

Заработная плата начисляется в соответствии с Положением об оплате труда, принятом в дошкольной организации, с учетом достигнутых в работе результатов.

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. 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 выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.7. 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;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

5.8. Работодатель уведомляет молодых специалистов из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательной организации после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, о праве на получение единовременного денежного пособия, а также оказывает необходимое содействие.

5.9. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент к окладам педагогических работников:

- за наличие высшего образования в размере 0,3;
- за выслугу лет работы по должности:
от 3 до 5 лет – 5%;

от 5 до 10 лет – 10%;
свыше 10 лет – 15%.

5.10. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада).

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику устанавливается доплата в размере 4 процента от должностного оклада, в зависимости от времени нахождения работника во вредных условиях труда (Приложение 2).

5.12. Сохранять педагогическим работникам в течение одного года после истечения периодов длительной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности, размер оплаты труда с учётом присвоенной квалификационной категории.

5.13. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять, на этот период оплату труда с учётом имевшей квалификационной категории.

5.14. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе от установления) квалификационной комиссии.

5.15. 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.

5.16. Выплачивать работникам при увольнении, в связи с выходом на пенсию, единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

5.17. Предоставлять работникам и их детям льготу в размере 50% на посещение лыжной базы, катка, тренажерного зала, бассейна 1 раз в неделю.

5.18. Штаты организации формируются с учетом количества групп и с учетом времени работы учреждения (10,5 ч.).

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

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

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. Выплачивать выходное пособие при выходе работника на пенсию по старости в размере двухмесячного среднего заработка за счет средств образовательной организации.

6.2.3. Выплачивать стоимость проезда к месту отдыха и обратно на территории РФ один раз в два года любым видом транспорта, кроме такси за пределами Бодайбинского района (в порядке исключения выплачивать стоимость проезда на маршрутном такси по маршрутам Бодайбо – Таксимо и Таксимо – Бодайбо, Балахнинский - Бодайбо и Бодайбо - Балахнинский в пределах тарифов, утвержденных автотранспортным предприятием).

6.2.4. Предоставлять компенсацию расходов, связанных с оплатой проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным), детям- сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей (переданным под опеку (попечительство), приемную семью), а также совершеннолетним детям, не достигшим 24 лет, при одновременном соблюдении следующих условий: не вступившим в брак; находящимся на полном содержании работника; обучающимся по дневной (очной) форме по основным образовательным программам в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (в том числе находящихся за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей), являющимися аспирантами, ординаторами, интернами, студентами до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 24 лет) независимо от

времени использования отпуска работника. Оплата стоимости проезда и провоза багажа членами семьи работника производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населённый пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения как вместе с работником, так и отдельно от него.

6.2.5. Выплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно перед отъездом работника и (или) членов его семьи в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производить по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других подтверждающих документов в пределах средств, предусмотренных бюджетной росписью для данной организации.

Для окончательного расчёта работник обязан в течении 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчёт о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов.

6.2.6. Выплачивать стоимость проезда работнику и членам его семьи, использующих личный транспорт для проезда к месту использования отпуска и обратно, по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём (ст.325 ТК РФ).

6.2.7. Компенсировать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно, в случае проезда в отпуск по тарифу «бизнес – класс» либо чартерным рейсом, по стоимости «эконом класса» по данному маршруту на основании предоставленной справки.

6.2.8. Компенсировать работнику расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в течение года и учитывать данные расходы в счет прошлого периода в случае, если компенсация не была предоставлена работнику по причинам, не зависящим от работника.

6.2.9. Право на компенсацию стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.2.10. Право на компенсацию стоимости проезда в отпуск при переводе работника из одного учреждения сферы образования в другое.

6.2.11. Предоставлять молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности следующие гарантии и компенсации:

- ежемесячную надбавку в течение первого года в размере 11 500 (одиннадцать тысяч пятьсот) рублей 00 копеек за счёт средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- ежемесячную надбавку в течение второго года в размере 9 196 (девять тысяч сто девяносто шесть) рублей 00 копеек за счёт средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- ежемесячную надбавку в течение третьего года в размере 5 748 (пять тысяч семьсот сорок восемь) рублей 00 копеек за счёт средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- не менее нормы часов учебной нагрузки;

- право на выбор наставника.

6.2.12. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе, и прибывшим в соответствии с этим и договорами из регионов Российской Федерации предоставлять:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

- оплату стоимости проезда работника и члена его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения - автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

6.2.13. Предоставлять работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением за виновные действия, оплату стоимости проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчёта не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения - автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов.

6.2.14. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.2.15. В случае получения работником травмы на производстве и необходимостью лечения в г. Иркутске работодатель единовременно выплачивает материальную помощь в размере 30 000 (тридцати тысяч) рублей 00 копеек, если оплата проезда не возмещается застрахованному работнику по Федеральному закону от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.2.16. Предоставлять работникам образования не получающим компенсацию родительской платы за присмотр и уход за детьми в соответствии с законом Иркутской области от 23 октября 2006 года № 63-оз «О социальной поддержке в Иркутской области семей, имеющих детей», постановление Администрации города Бодайбо и района от 26 марта 2018 года № 45-п «Об утверждении Положения о порядке взимания платы с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность на территории

муниципального образования г. Бодайбо», компенсацию родительской платы за присмотр и уход за детьми в размере тридцати процентов.

6.2.17. Компенсировать часть стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных организациях расположенных на территории РФ работникам образовательных учреждений образования, 20 000 рублей 00 копеек (двадцать тысяч рублей 00 копеек) один раз в пять лет, имеющим стаж работы в образовательных учреждениях г. Бодайбо и района 7 лет. На момент обращения работник должен работать в образовательном учреждении.

6.2.18. Единовременная материальная помощь, оказывается, по письменному заявлению работника при предоставлении подтверждающих документов в случаях, в том числе:

За счет субвенции из областного бюджета:

- в случае смерти работника выплачивается членам семьи на основании заявления члена семьи с приложением копии свидетельства о смерти.

Членам семьи работника: супруг (супруга), родители (усыновители), дети (усыновленные) - в размере 20 000 рублей;

-в случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж (жена)) - в размере 20 000 рублей;

-при рождении ребёнка - в размере 10 000 рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража) - до 20 000 рублей, согласно акта.

За счёт средств бюджета МО г. Бодайбо и района:

- в случае необходимости медицинского обследования и лечения в областных медицинских учреждениях по направлению ОГБУЗ ЦРБ к врачам онкологам и фтизиатрам работнику и его несовершеннолетним детям - в размере до 35 000 рублей.

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) 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

приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку.

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. Проводить обучение руководителя, специалиста и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда за счет средств работодателя в аккредитованных учебных заведениях в сроки, установленные руководящими документами (п.2.3.2 пост Минтруда России и Минобразования России №1/29).

7.1.7. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом Общего собрания работников 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. Проводить специальную оценку условий труда (ФЗ от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда. Периодичность оценки условий 1 раз в 5 лет.

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, в соответствии с приложением № 2.

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) (Приложение № 3).

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 профкомом комиссию по охране труда для осуществления многоступенчатого контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.18. 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.

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

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

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

7.3. Общее собрание работников обязуется:

7.3.1. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии с 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.

7.3.4. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников 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 работников, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

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

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

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФКОМА

8.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.2. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

8.3. Контролировать соблюдение работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника.

8.4. Привлекать профком для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.5. Взаимодействие работодателя с профкомом 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;

- 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;

- распределении учебной нагрузки;

- утверждении расписания занятий;

- установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера.

8.6. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, 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 воспитанника.

8.7. Профком включается в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9. Профком обязуется:

- 9.1. Представлять и защищать права и интересы работников.
- 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 работников 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.
- 9.10. Информировать членов первичной профсоюзной организации о своей работе.

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 собрании первичной профсоюзной организации 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.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за
ненормированный рабочий день

1.	Заведующий	3 дня (на основании трудового договора)
----	------------	---

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работа в которых предусматривает доплату
за неблагоприятные условия труда

№ п/п	Профессия, должность	Установленная надбавка к зарплате за неблагоприятные условия труда
1	Повар	4 %

ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий, по которому должны выдаваться средства
индивидуальной защиты, и номенклатура выдаваемых средств
индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи/срок (год)
1	Воспитатель, музыкальный руководитель, младший воспитателя	Халат хлопчатобумажный	2 шт. до износа
2	Дворник	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара до износа
		Рукавицы комбинированные или перчатки	6 пар до износа
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. на 3 года
3	Заведующий	Халат хлопчатобумажный	1 шт. до износа
4	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный	2 шт. до износа
		Фартук - сарафан	2 шт. до износа
		Фартук	1 шт. до износа

		Фартук прорезиновый	1 шт. до износа
		Колпак	2 шт. до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар до износа
5	Кухонный работник	Халат хлопчатобумажный	2 шт. до износа
		Фартук -сарафан	2 шт. до износа
		Фартук прорезиновый	1 шт. до износа
		Колпак	2 шт. до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар до износа
		Косынка	2 шт. до износа
6	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	2 шт. до износа
		Фартук -сарафан	2 шт. до износа
		Косынка	2 шт. до износа
7	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный	2 шт. до износа
		Фартук -сарафан	2 шт. до износа
		Колпак	2 шт. до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар до износа
8	Повар	Костюм хлопчатобумажный	2 шт. до износа
		Спец. одежда для персонала	2 шт. до износа
		Сабо ПВХ	2 шт. до износа
		Косынка	2 шт. до износа
		Пилотка	2 шт. до износа
		Перчатки резиновые	12 пар до износа
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара до износа
9	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	Костюм х/б для защиты от загрязнений.	2 шт. до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары/1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	До износа
		Куртка на утепляющей прокладке.	1шт. на 3 года
		Щиток защитный лицевой	1 пара до износа
		Очки защитные	1 пара до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 пара до износа
10	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	2 шт. до износа
		Косынка	2 шт. до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар до износа

Пропито и пронумеровано
Младенка Солига листов.

Заведующий МКДОУ д/с № 20

О.Ю. ПИЛИП
Муниципальное дошкольное
образовательное учреждение
детский сад № 20
г. Пыляки

Стеф

