

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 50 с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому развитию детей»
на 2021-2023 год(ы)

От работодателя:
И.о. заведующего МБДОУ Д/с № 50
М.В. Леонова
«27» апреля 2021 г.
М.П.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ Д/с № 50
И. П. Коротина
«27» апреля 2021 г.

Управление экономического
развития и планирования
администрации города Ачинска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 57 от «27» 04 2021 г.

г. Ачинск

Подпись И. П. Коротина

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 50 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии со статьей 41 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 50 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развития детей», (далее по тексту образовательная 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ Д/с № 50.

Работники Организации, являющиеся членами профсоюзной организации (далее Профсоюз) в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее Профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (статья 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня

социально-экономического положения работников.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет до издания нового коллективного договора.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых учитывается мнение профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным, в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия, определяемые сторонами.

Изменение условий трудового договора допускается только по соглашению сторон и заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в учреждении должен соответствовать штатному расписанию, какие-либо изменения устанавливаются только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников педагогическую работу предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, педагогическая работа которых установлена в объеме менее ставки заработной платы.

2.6. Педагогическая работа воспитателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

2.7. Уменьшение или увеличение рабочего времени, возможно, только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) за исключением трудовой функции, согласно статьи 72, 74 ТК РФ.

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст. 162 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

2.10. Изменения условий трудового договора оформлять путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

2.12. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой

свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (статьи 331; 351.1 ТК РФ право на занятие педагогической деятельностью).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. 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 Организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196 и 197 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификаций, сохранять за ним место работы, 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 (статья 187 ТК РФ).

3.3.4. 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 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности Организации, по направлению работодателя или учредителя - управления образования).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком Организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата, пунктами 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, производить с учетом мнения Профкома Организации (статья 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежавших увольнению из Организации инвалидов.

4.4. Договоренность сторон в том, что:

4.4.1. Преимущественное право на продолжение трудовой деятельности при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста за два года до пенсии, проработавшие в Организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Организации, в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников I нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 2.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации (статья 91 ТК РФ) (приложение № 5), утверждаемыми работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

5.2. Для работников Организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными: суббота, воскресенье. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю:

- административно-управленческий персонал – 40 часов;
- учебно-вспомогательный персонал – 40 часов;
- обслуживающий персонал – 40 часов.

5.3. Для педагогических работников Организации:

- старший воспитатель – 36 часов.
- воспитатель комбинированной группы – 25 часов;
- воспитатель общеразвивающей группы – 36 часов;
- музыкальный руководитель – 24 часа;
- инструктор по физической культуре – 30 часов;
- учитель-логопед – 20 часов;
- учитель-дефектолог – 20 часов;
- педагог-психолог – 36 часов;
- педагог дополнительного образования – 18 часов.

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

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

- по соглашению между работником, и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Организации (предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя).

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Всем работникам Организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного очередного отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, после истечения 6-ти месячного срока непрерывной работы, либо в иной срок, согласованный между сторонами в соответствии с установленным графиком отпусков.

5.8. На основании Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее – постановление № 466) утверждена продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей по должности, которые указаны в Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для следующих педагогических работников:

- воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, педагогов-психологов, работающих полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, которые находятся в составе образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, дошкольных образовательных учреждений.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется заместителю заведующего по воспитательно-образовательной работе, старшему воспитателю, воспитателям, работающим в дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней всем работникам Организации, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (статья 116 ТК РФ);

Дополнительные отпуска суммируются и присоединяются к основному отпуску.

5.9.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом Организации.

5.9.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 дней в году.

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут согласно статьи 108 ТК РФ.

5.11. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

VI. Оплата труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Постановлением администрации города Ачинска Красноярского края от 30.10.2014 № 472-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска», локальными нормативными актами учреждения, Положением об оплате труда (приложение № 6) работников Организации к коллективному договору.

6.2. Заработная плата работников, руководителей Организации, их заместителей включает в себя:

- минимальный размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 50 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей».

6.3. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с приложением к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 50 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей».

6.4. Работникам обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда.

6.5. Распределение персональных выплат осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного

учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 50 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей».

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, применяется почасовая оплата труда педагогическим работникам. Обслуживаемому, учебно-вспомогательному персоналу производится доплата расчета стоимости одного дня.

6.7. Зарботная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц. За первую половину месяца зарботная плата выплачивается 18 числа текущего месяца, за вторую – 3 числа следующего месяца.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала на основании статьи 136 ТК РФ.

6.8. При выплате зарботной платы каждый работник извещается в письменной форме по средствам расчетного листа:

- о составных частях зарботной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

6.9. При нарушении установленного срока выплаты зарботной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с оплатой процентов (денежные компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования центрального банка РФ (статья 236 ТК РФ).

6.10. В случае задержки выплаты зарботной платы на срок более 15 дней работник учреждения имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы на основании статьи 142 ТК РФ.

6.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней зарботной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается на основании статьи 157 ТК РФ.

6.12. За работу с тяжелыми и вредными условиями труда установить доплату в размере 12% ставки (оклада) по результатам специальной оценки условий труда (Приложение № 5).

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. По личному заявлению работника вправе ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающемуся работнику.

7.2. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя зарботная плата по основному месту

работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя на основании статьи 187 ТК РФ.

7.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (статья 183 ТК РФ).

7.4. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы (статья 186 ТК РФ).

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.5. Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем установления в Организации квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов (статья 20 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)).

7.6. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда (статья 21 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)).

7.7. Инвалидам, занятым в Организации, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками (статья 23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)).

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- право работников Организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников согласно статьи 219 ТК РФ; для

реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

- средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда;

- проведение мероприятий по выполнению процедуры специальной оценки условий труда в Организации в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изменениями и дополнениями);

- проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной Организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организацию проверки знаний работников Организации по охране труда на начало учебного года, инструктаж по охране труда - 2 раза в год;

- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Организации;

- работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 3), а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 4) в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

- хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты за счет Организации (статья 221 ТК РФ);

- производить доплату работникам, занятым на работах с вредными и иными условиями труда в соответствии с приложением № 5;

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

- сохранение места работы (должность) и средний заработок за работниками Организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника согласно статьи 220 ТК РФ;

- проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставление работнику другой работы на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (статья 220 ТК РФ);

- наличие инструкции по охране труда на каждое рабочее место, согласованные с Профкомом, согласно статьи 212 ТК РФ, выдавать их под роспись каждому работнику;

- соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- создание в Организации комиссии: по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома;

- совместный с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, исполнением соглашения по охране труда;

- содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным

лицом) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников (приложение № 4), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании статьи 214 ТК РФ;

- в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Организации в соответствии с требованиями законодательства;

- организацию безусловного выполнения предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- Организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разработку схем и инструкций по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара, доводить их воспитанников и сотрудников Организации;

- проведение тренировок по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие, изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений»;

- подготовку инструкции по хранению пожароопасных и взрывоопасных веществ на складах и в гаражах Организации в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции групповых и вспомогательных помещений;

- подготовку наглядной агитации и пропаганды, направленные на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

- осуществление систематических осмотров территории Организации по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения); осуществление своевременной уборки территории от листвы и снега.

- подготовку ежегодной информации о состоянии пожарной безопасности в Организации (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты (носить выданную специальную одежду, специальную обувь);

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) периодические

в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

8.3. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы честного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.4. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, технических средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность

сотрудников и воспитанников к действиям при возникновении пожара;

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом;

- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;

- организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.5. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на основании статьи 370 ТК РФ.

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель на основании статьи 377 ТК РФ безвозмездно предоставляет первичной профсоюзной организации помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами оргтехники.

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

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

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

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на основании статьи 374, 376 ТК РФ.

9.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий Организации по установлению, распределению и расчету выплат стимулирующего характера, тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статья 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении

ификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников на основании статьи 86 ТК РФ.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников образовательной организации и спечению их новогодними подарками.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.10. Участвовать в работе комиссий Организации по установлению, распределению и учету выплат стимулирующего характера, тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Организации.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе пенсионного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях, предусмотренных Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию города.

11.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в течение месяца.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для выяснения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

11.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения договора с руководителем учреждения.

11.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

11.10. По общему согласованию сторон коллективный договор может быть пролонгирован на новый срок, но не более 3-х лет, если нет существенных изменений и поправок.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ Д/с № 50.

Приложение № 2. Положение об оплате труда работников МБДОУ Д/с № 50.

Приложение № 3. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других индивидуальных средств защиты.

Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работников МБДОУ Д/с № 50, которым выдаются моющие и дезинфицирующие средства.

Приложение № 5. Перечень профессий и должностей работников МБДОУ Д/с № 50, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и имеющими право на компенсационные выплаты.

Согласовано:
 Председатель первичной профсоюзной
 организации, МБДОУ Д/с № 50
 И. П. Коротина
 Протокол № 2 от «05» 04 2021 г.
 « 27 » апреля 2021 г.

к коллективному договору
 МБДОУ Д/с № 50 на 2021-2023 год(ы)
 Утверждаю:
 И. о. заместителя МБДОУ Д/с № 50
 М. В. Леонова
 « 27 » апреля 2021 г.
 М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды,
 специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приказ № 997н от 09.12.2014 г., СанПин 2.4.3648-20, СанПиН 2.3/2.4.3590-20)

№ п/п	Наименование профессий должностей	Наименование специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Количество сотрудников	Единица измерения	Норма выдачи на год (на одного)	Приказ № 997н от 09.12.2014г./ СанПин 2.4.3648-20
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	20	шт.	2	п. 3.1.9 СанПин 2.4.3648-20
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом	3	шт. шт. пара пара шт. пара	1 2 1 6 1 1	п. 23 Приказ № 997н от 09.12.2014 г.
3.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных	1	шт. комплект	1 1	п. 48 Приказ № 997н от 09.12.2014 г.

		загрязнений и механических воздействий				
4.	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1	шт. шт. пара	1 1 6	п. 49 Приказ № 997н от 09.12.2014 г.
5.	Младший воспитатель	Халат для уборки помещений Халат хлопчатобумажный светлый Косынка хлопчатобумажная белая Фартук для надевания во время раздачи пищи Фартук для мытья посуды	10	шт. шт. шт. шт. шт.	1 1 1 1 1	п. 3.1.9 СанПин 2.4.3648-20
6.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2	шт. Комплект пара пара	1 1 Дежурный 6 дежурные	п.115 Приказ № 997н от 09.12.2014 г.
7.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Спецодежда (халат, колпак, косынка)	2	шт. шт. комплект	1 2 3 До износа	п. 122 Приказ № 997н от 09.12.2014 г. СанПиН 2.3/2.4.3590-20
8.	Шеф - повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с	2	шт. шт.	1 2 До износа	п. 122 Приказ № 997н от 09.12.2014 г.

		нагрудником Наукавники из полимерных материалов Спецодежда (халат, колпак, косынка)		комплект	3	СанПиН 2.3/2.4.3590-20
9.	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Наукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	3	шт. Комплект пара шт. шт.	1 1 До износа 6 2 1 по поясам	п. 60 Приказ № 997н от 09.12.2014 г.
10.	Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействии Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1	шт. пара пара пара	1 1 6 12 до износа до износа до износа	п. 135 Приказ № 997н от 09.12.2014 г.
11.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	2	шт. пара пара	1 1 12	п. 163 Приказ № 997н от 09.12.2014 г.

02

12.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1	шт.	1	п.171 Приказ № 997н от 09.12.2014 г.
				шт.	1	
				пара	6	
				пара	12	

Примечания:

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

б) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

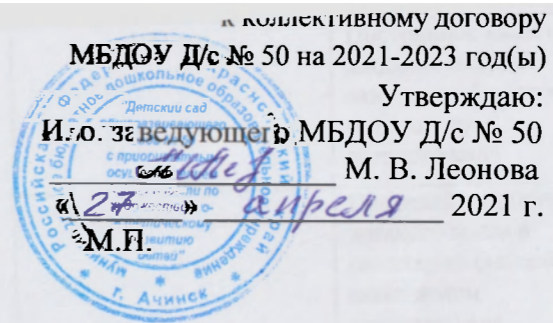
костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке;

ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом – по поясам.

7. Работникам всех профессий и должностей, выполняющим работу в районах, где в весенне-летний период наблюдается массовый лет кровососущих насекомых или где имеется опасность заражения клещевым энцефалитом, дополнительно выдаются: костюм для защиты от вредных биологических факторов со сроком носки 1 шт. на 3 года, а также набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки в количестве не менее 400 мл на 1 год, аэрозоль для защиты от клещей в количестве не менее 100 мл на 1 год, средство после укусов (бальзам) - не менее 100 мл на 1 год.

11. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов.

Составлю:
 Председатель первичной профсоюзной
 организации МБДОУ Д/с № 50
И. П. Коротина
 И. П. Коротина
 Протокол № 2 от «05» 04 2021 г.
 « 27 » апреля 2021 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников МБДОУ Д/с № 50, которым выдаются моющие и дезинфицирующие средства
 (Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н)

№ п/п	Профессия, должность	Количество штатных единиц, чел.	Смывающие и обезвреживающие средства, норма выдачи на 1 работника в месяц					Регенерирующие восстанавливающие средства	Очищающие средства
			Защитные средства/ Наименование работ и производственных факторов				Средства от раздражения и повреждения кожи при негативном влиянии окружающей среды (наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра)		
			Средства гидрофильного действия, (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) (работы с органическими растворителями, техническими маслами, лаками, красками, мазутом, нефтепродуктами, различными видами производственной пыли (металлической, бумажной, смазочно-охлаждающими жидкостями (СОЖ))	Средства гидрофобного действия, отталкивающие влагу, сушащие кожу (работы с водными растворами, водой, СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей; в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов без натуральной подкладки, закрытой обуви	Средства комбинированного действия (средства при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в ст. 3 и 4				
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	
1.	Заведующий	1	-	-	-	-	-	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада	

22

2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	1	-	-	100 мл.	-	100 мл.	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада
3.	Старший воспитатель	1	-	-	-	-	-	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада
4.	Воспитатель	20.	-	-	100 мл.	-	100 мл. (при карантинах)	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада
5.	Младший воспитатель	10.	-	-	100 мл.	-	100 мл.	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада
6.	Учитель-логопед	2.	-	-	-	-	-	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада
7.	Педагог-психолог	1.	-	-	-	-	-	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада
8.	Музыкальный руководитель	2.	-	-	-	-	-	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада
9.	Инструктор по физической культуре	1.	-	-	-	-	-	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада

10.	Педагог дополнительного образования	1.	-	-	-	-	-	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада
11.	Шеф-повар	1.	-	100 мл.	-	-	100 мл.	Постоянное наличие 200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство) на раковинах в пищеблоке
12.	Повар	2.	-	100 мл.	-	-	100 мл.	Постоянное наличие 200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство) на раковинах в пищеблоке
13.	Кладовщик	1.	-	-	-	-	100 мл.	Постоянное наличие 200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство) на раковинах в пищеблоке
14.	Подсобный рабочий	3.	-	-	-	-	100 мл.	Постоянное наличие 200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство) на раковинах в пищеблоке
15.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1.	-	100 мл.	-	-	-	Постоянное наличие 200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство) в помещениях прачечной
16.	Кастелянша	1.	100 мл.	-	-	-	-	Постоянное наличие 200г (мыло туалетное) или 250

								мл (жидкое моющее средство) в помещениях прачечной
17.	Сторож -вахтер	2.	-	-	-	-	-	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада
18.	Сторож-старший	3.	-	-	-	-	-	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада
19.	Дворник	3.	-	-	-	100 мл.	100 мл.	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада
			Репелленты - средство для защиты от биологических вредных факторов (от укуса членистоногих), аэрозоль или крем в тубе, в период активности кровососущих					400 мл/год (сезонно)
			Средство после укусов (бальзам, крем)					100 мл/год (сезонно)
20.	Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	1.	-	100 мл.	-	-	100 мл.	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада
21.	Уборщик служебных помещений	1.	-	-	100 мл.	-	100 мл.	Постоянное наличие жидкого мыла в санитарно-бытовом помещении детского сада

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ Д/с № 50

И. П. Коротина И. П. Коротина

Протокол № 2 от «05» 04 2021 г.

«27» апреля 2021 г.

к коллективному договору
МБДОУ Д/с № 50 на 2021-2023 год(ы)

Утверждаю:

И. о. заведующего МБДОУ Д/с № 50

М. В. Леонова

«27» апреля 2021 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников МБДОУ Д/с № 50 занятых на работах с вредными и иными условиями труда и имеющими право на компенсационные выплаты

№ п/п	Профессия, должность	Наименование вредного и (или) опасного производственного фактора	%	Основание
1	Шеф-повар	Тяжесть трудового процесса	12	Карта № 01-1 специальной оценки условий труда работников
2	Повар	Тяжесть трудового процесса	12	карта № 01-2 специальной оценки условий труда работников

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 27 листах.
И. о. заведующего МБДОУ Д/с № 50
Леонова М.В.

M.V. Leo

(подпись)

27 апреля 2021 года

