

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с № 5 «Солнышко»



Кулик Т.В.

От работников:

Представитель рабочего коллектива
МБДОУ д/с № 5 «Солнышко»

Щедрина И.А. Щедрина И.А.

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 5 «Солнышко»
г. Усть-Илимск Иркутская область
на 2021-2024 годы**

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ д/с № 5 «Солнышко»

и распространяется на всех членов коллектива

(Протокол № 2 от «20» апреля 2021 г.)



1. ВВЕДЕНИЕ

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор заключается на добровольной основе для достижения следующих целей:

1. создание системы социально - трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильной и производительной работе, успешному и долгосрочному развитию;
2. установление социально - трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
3. повышение уровня жизни работников и их семей;
4. создание благоприятного психологического климата в коллективе;
5. практическая реализация принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

Согласно статье 50 Трудового кодекса Российской Федерации подписанный коллективный договор в течение семи дней должен быть направлен на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

В городе Усть-Илимске уведомительной регистрацией коллективных договоров занимается Администрация города Усть-Илимска.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

2.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор), заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 5 «Солнышко» (далее - Учреждение).

2.2. Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее-ТК РФ, 273 - ФЗ), ФЗ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.3. Сторонами коллективного договора являются: работники Учреждения в лице их представителя; работодатель в лице заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом № 5 «Солнышко».

2.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2.5. Проект Договора подлежит обязательному обсуждению работниками Учреждения и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

2.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1. Работодатель:

- признавать выбранным единственным представителем члена трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и

связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.);

- согласовывать с первичной профсоюзной организацией Учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями;

- обеспечивать регулярное проведение общих собраний трудового коллектива и оказывать помощь в их подготовке.

2. Первичная профсоюзная организация:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- проводить соответствующую работу по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование Учреждения.

2.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

2.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с заведующим Учреждением.

2.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон, или продлен на срок до трех лет. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

2.10. В течение срока действия коллективного договора:

1. стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

2. одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2.11. Стороны имеют право:

1. Работодатель:

- на управление образовательным процессом;
- на прием на работу, перемещение, увольнение работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством;
- на установление дополнительных льгот, гарантий работникам;
- на установление общих правил и требований по режиму и графику работы;
- на установление должностных требований;
- на установление стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством;

- налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Учреждении положением.

2. Первичная профсоюзная организация:

- представлять интересы всего трудового коллектива, выступать инициатором заключения коллективного договора;

- представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников Учреждения, осуществлять правовую помощь работникам Учреждения;

- осуществлять контроль выполнения коллективного договора работодателем

2.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте Учреждения в информационно – коммуникационной сети Интернет.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются ТК РФ, ФЗ от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, трудовым договором, локальными и распорядительными актами, коллективным договором.

3.2. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в личном деле работника, находящемся в отделе кадров МБУ «ЦОЭМОУ». Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.

3.3. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, работодатель обязан вести трудовые книжки, если работа в этой организации является для него основной.

3.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам (статья 46 ФЗ «Об образовании в РФ»).

К педагогической деятельности не допускаются лица:

1. Лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

2. Имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

3. Признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке.

4. Имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3.6. Трудовые договора могут заключаться:

1. На неопределенный срок.

2. На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3.7. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

3.8. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по согласию сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменном виде.

3.10. Работодатель может установить испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1 - 2 месяца. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов, психолога, музыкального руководителя.

3.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

3.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

3.13. Представитель коллектива осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий трудового договора.

3.14. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими нормативными актами дошкольного учреждения под роспись:

1. Уставом Учреждения.
2. Правилами внутреннего трудового распорядка.
3. Должностной инструкцией.
4. Коллективным договором.
5. Положением об оплате труда.
6. Инструкцией по охране труда и соблюдению правил техники безопасности.
7. Иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
8. Картой специальной оценки условий труда на рабочем месте.

3.15. Согласно статье 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

1. фамилия, имя отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключившего трудовой договор;
2. сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
3. идентификационный номер налогоплательщика;
4. место и дата заключения трудового договора;
5. определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
6. трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид получаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
7. условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада)

работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

8. режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

9. гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

10. другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.16. В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.17. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.18. Стороны имеют право:

1. Работник на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, или иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда и на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2. Работодатель:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и другими федеральными законами;

- принимать локальные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

3.19. Стороны обязаны:

1. Работник:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и обусловленные должностной инструкцией;

- соблюдать Устав образовательного Учреждения;

- соблюдать положение о нормах профессиональной этики педагогических работников;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- соблюдать требования по выполнению инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;

- обеспечивать безопасность в период образовательного процесса, нести ответственность за охрану жизни и здоровья воспитанников;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством.

2. Работодатель:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать условия для безопасного пребывания детей в дошкольном учреждении;

- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ;
- обеспечивать обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ.

3.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

3.21. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, если на его место не принят другой работник.

3.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

3.23. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.24. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.25. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

3.26. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости

явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3.27. Трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1. Ликвидации организации.
2. Сокращения численности или штата работников организации.
3. Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
4. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
5. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов, или в течение дня;
 - появления работника на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
 - совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;
 - установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий.
6. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением педагогической работы.
7. В других случаях, установленных ТК РФ.

3.28. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются (ст. 336):

1. Повторное, в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения.
2. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

3.29. Работодатель может отстранить от работы работника (ст. 76, 214 ТК РФ) в следующих случаях:

1. Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
2. Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
3. Не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), санитарный минимум.
4. Не прошедшего обучение и стажировку с последующей проверкой знаний правил ТБ.
5. При выявлении в соответствие с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.
6. По требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.30. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы (недопущения к работе).

3.31. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и Федеральными законами. В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере среднего заработка.

3.32. В случае отстранения от работы работника, который в соответствие с медицинским заключением не может выполнять обусловленную трудовым договором работу и нуждается в переводе временно или постоянно на другую, нижеоплачиваемую работу в Учреждении, за ним сохраняется его прежний средний заработок за все время отстранения от работы, а также в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не повлекшим за собой привлечения работника к дисциплинарной ответственности - до установления стойкой утраты трудоспособности либо до выздоровления работника.

3.33. На время приостановки работ в Учреждении или рабочем месте вследствие нарушения нормативных требований по условиям и охране труда по вине работодателя, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

3.34. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, а также отказ от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влекут за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления представителем работодателя выплат работникам МБДОУ в соответствии с законами, иными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами.

4.1. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается в соответствии со статьей 135 ТК РФ.

4.2. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников Учреждения устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок) Правительством РФ, утвержденных Положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Усть-Илимска.

4.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.4. Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента

устанавливаются в размерах, не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы.

4.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

4.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда с начислением на него компенсационных выплат.

4.7. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

4.8. Система оплаты труда в Учреждении регулируется Положением об оплате труда работников МБДОУ № 5 «Солнышко» и устанавливается с учетом:

1. государственных гарантий по оплате труда;
2. перечня видов выплат компенсационного характера;
3. перечня видов выплат стимулирующего характера;
4. единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

4.9. Повышение оплаты труда за наличие знаков отличия, государственных наград, ученой степени, почетных званий устанавливается при условии соответствия их профилю деятельности работника, производится в соответствии с действующей системой оплаты труда в форме установления повышающих коэффициентов при определении оклада (должностного оклада) работнику.

4.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

4.11. Работодатель обязуется производить:

Выплату заработной платы работнику, переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы является: за первую половину месяца - 30 число текущего периода; за вторую половину - 15 число следующего месяца. Допускается выплата заработной платы в более ранний срок, что не является нарушением трудовых прав работника.

4.13. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1. о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
2. о размерах 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;
3. о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
4. об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.14. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Дата выдачи расчетного листа - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

4.15. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

4.16. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

4.17. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной 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. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (статья 157 ТК РФ)

4.18. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, 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».

4.19. Выплату сторожам надбавки в размере 35% должностного оклада за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00).

4.20. С письменного согласия работника привлекать его к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

4.21. Выплату работникам пособия при временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

4.22. 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.

4.23. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

4.24. Производить полный расчет при увольнении работника учреждения в день увольнения.

4. 25. Профсоюз:

1. Принимает участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4.26. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждении после окончания соответствующего образовательного учреждения,

устанавливается в следующих размерах от базового оклада: в течение первого года работы – 0,5; в течение второго года работы – 0,3; в течение третьего года работы – 0,2.

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

1. наличие диплома государственного образца об окончании учреждения высшего или среднего профессионального образования, соответствующего профиля;

2. работа в Учреждении по специальности.

- 4.27. Председателю первичной профсоюзной организации производить доплату за участие в работе коллегиальных органов Учреждения, в разработке и принятии локальных нормативных актов организации и другой деятельности в интересах социально-трудовых прав работников в размере дополнительного повышающего коэффициента 0,1 от минимального оклада.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с действующим законодательством для женщин, работающих независимо от занимаемых должностей в учреждениях образования, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для мужчин – не более 40 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой.

5.3. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Продолжительность рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.5. Режим рабочего времени и отдыха педагогических и иных работников образовательных организаций, определяется с учетом режима деятельности образовательной организации (круглосуточное пребывание воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сменности занятий, объема фактической нагрузки (педагогической работы) педагогических работников и других особенностей работы образовательной организации) и устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка образовательных организаций, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.6. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей из труда устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.14 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.7. Периоды отмены занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем работников учреждения образования, которые привлекаются к работе с детьми на другой группе, методической, организационной работе с детьми в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема нагрузки).

5.8. Для работников Учреждения устанавливается суммированный учет рабочего времени, может быть предусмотрен режим работы с разной ежедневной продолжительностью. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов для женщин, 40 – для мужчин.

5.9. В каждом календарном году работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст 124 ТК РФ).

5.10. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков на следующий календарный год утверждается не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала, продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией только в случае производственной необходимости для организации нормальной работы учреждения, организации летнего отдыха и занятости несовершеннолетних, предотвращения и ликвидации аварийных ситуаций, в связи с началом учебного года, для замены заболевшего работника.

5.11 Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников составляет 28 календарных дней; педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня; педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»); дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (**Приложение № 1**)

5.12 В соответствии с законодательством отдельным категориям работников предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: 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 статьёй 119 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (**Приложение 2**)

5.13. По соглашению сторон между работодателем и работником ежегодный отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается

отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

1. Временной нетрудоспособности работника.

2. Исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

3. По семейным обстоятельствам и другим причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в частности:

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- участникам ВОВ – до 35 дней;

- работающим пенсионерам (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

5.16. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа по письменному приказу руководителя учреждения.

Работа в выходной день и праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

5.18. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ и Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

5.19. Работникам, высвобожденным в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

6. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

6.1. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

6.2. При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе остается:

1. Семейным – при наличии 2-х и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию).

2. Лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.
 3. Работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание.
 4. Инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества.
 5. Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- 6.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют лица:
1. Предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).
 2. Одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет.
 3. Родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.
- 6.4. При проведении сокращения численности или штата работников Учреждения администрация вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.
- 6.5. Лицам, уволенным из Учреждения, в связи с ликвидацией и сокращением численности или штата работников Учреждения, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.
- 6.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.
- 6.7. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 6.8. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

7. УКРЕПЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым Трудовым, кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

7.1. В целях дальнейшего укрепления производственной и трудовой дисциплины Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

1. знакомить каждого вновь поступающего в МБДОУ работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями труда, вести постоянно контроль за учетом явок на работу, опоздания и преждевременный уход с работы;
2. до начала работы знакомить вновь устроившегося работника со всеми обязанностями под роспись в специальном журнале;
3. проводить повседневную работу (разъяснительную и воспитательную), борьбу с нарушителями трудовой дисциплины, прогульщиками, нарушителями правил поведения в общественных местах.

7.2. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, Устава Учреждения, настоящего коллективного договора и локальных актов Учреждения, согласно статьи 192 Трудового кодекса РФ, работники привлекаются к дисциплинарной ответственности с уменьшением и лишением стимулирующих доплат на усмотрение работодателя.

Ответственные: Работодатель.

7.3. Привлекать к строгой ответственности должностных лиц за сокрытие нарушений производственной дисциплины.

Ответственные: Работодатель, заместитель заведующего по воспитательной работе, заместитель заведующего хозяйством, председатель профсоюза первичной организации.

7.4. Ходатайствовать о поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (с учетом мнения профсоюзного комитета):

- Нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;

- Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации;

- Почётной грамотой губернатора Иркутской области;

- Почетной грамотой Главного управления образования Иркутской области;

- Почётной грамотой мэра города Усть-Илимска;

- Почётной грамотой Управления образования Администрации города Усть-Илимска;

- Благодарностью Главного управления образования Иркутской области;

- Благодарностью мэра города Усть-Илимска;

- Благодарностью Управления образования Администрации города Усть-Илимска;

- Внесением в Книгу почёта ветеранов педагогического труда города Усть-Илимска;

7.5. Поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности:

- Благодарственным письмом от МБДОУ № 5 «Солнышко»;

- Премией или ценным подарком.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя.

8.1. Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников; режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.212 ТК РФ).

2. Организовывать обучение работников Учреждения безопасным методам и приемам работ и оказания первой помощи пострадавшим, обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов. Проведение их периодического обучения и проверки знаний требований охраны труда в период работы (ст.212, 225 ТК РФ).

3. Знакомить работников с требованиями охраны труда, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях.

4. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановки работ в Учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ).

5. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж по технике безопасности, обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр (а также в случае наличия медицинских противопоказаний), курсовую гигиеническую подготовку и переподготовку по программе гигиенического обучения (санитарный минимум), обучение

и стажировку с последующей проверкой знаний правил техники безопасности. В таких случаях отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

6. Обеспечить финансирование мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК РФ). Предусмотреть в смете доходов и расходов Учреждения расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы бюджетных ассигнований на содержание Учреждения.

7. Заключать и реализовывать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их исполнения, ответственных должностных.

8. Создавать комиссию по охране труда в Учреждении (ст. 218 ТК РФ) из представителей: работодателя, членов коллектива, выборного профсоюзного органа, уполномоченного по охране труда в количестве 5 человек. Обеспечить необходимые условия для работы комиссии по охране труда в соответствии с Положением об организации работы по охране труда Учреждения.

9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ) для работников Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, исходя из должностей, профессий или видов выполняемых работ, а также организовывать проверку и пересмотр инструкций по охране труда. Пересмотр инструкций производить не реже одного раза в 5 лет, обеспечить их соблюдение всеми работниками Учреждения.

10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

12. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

13. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, дезинфекцию и ремонт, и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ) **(Приложение № 3 и № 4).**

14. Содержать производственные помещения, сооружения и агрегаты, а также территорию в надлежащих санитарно-технических условиях и обеспечить нормальное ведение работ на всех этапах производства, контролировать выполнение установленных Положений, правил и норм по охране труда (ст. 215 ТК РФ).

15. Не допускать к эксплуатации машин, механизмов, оборудования, не соответствующих требованиям техники безопасности.

16. Обеспечить нормальную работу приточно-вытяжной вентиляции.

17. Обеспечить освещенность производственных помещений и рабочих мест в соответствии с санитарными нормами.

18. Обеспечить соблюдение трудового законодательства об условиях труда женщин, лиц с семейными обязательствами (глава 41 ТК РФ).

19. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных лиц,

членов комиссии по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

20. Предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного контроля и надзора, органам профсоюзного контроля соблюдения законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов.

21. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследовании несчастных случаев на производстве (ст. 227,228, 229, 230,231 ТК РФ).

22. Выполнять предписания органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассматривать представления органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

23. Предотвращать аварийные ситуации, обеспечивать сохранность жизни и здоровья при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи.

24. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном действующими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.229,230 ТК РФ).

25. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

26. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 212, 221 ТК РФ).

8.2. В целях контроля над состоянием условий и охраны труда в Учреждении, а также выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашения по охране труда) первичная профсоюзная организация обязуется:

1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

2. Обеспечивать совместно с работодателем проведение производственного и общественного контроля над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в Учреждении, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

3. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашения по охране труда) и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

4. Рассматривать обращения работников по вопросам охраны труда в пятидневный срок, информировать о результатах.

5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6. Принимать участие в подготовке локальных документов Учреждения в области охраны труда, в том числе мероприятий по улучшению условий и охраны труда, документов о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда и других.

7. Контролировать правильность и своевременность компенсационных выплат работникам за ущерб, полученный в результате несчастного случая или профессионального заболевания.

8. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного здоровью работника, а также невыполнения коллективного (трудового) договора.

9. Избирать уполномоченных по охране труда и организовывать обучение уполномоченных лиц по охране труда трудового коллектива в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов коллектива Учреждения.

11. Оказывать помощь заведующему в организации работы по оздоровлению детей работников Учреждения.

8.3. Работники обязуются (ст.214 ТК РФ):

1. Соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

2. Проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по охране труда; курсовую гигиеническую подготовку и переподготовку по программе гигиенического обучения (санитарный минимум).

3. Незамедлительно извещать непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве, в том числе микротравмах, собственном ухудшении здоровья.

4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами.

5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4. Каждый работник имеет право на (ст.219 ТК РФ):

1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

3. 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.

4. 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.

5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

7. Профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

8. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральными органами исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

9. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда.

10. 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.

11. 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).

12. Компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

9.1. Работодатель при направлении работника в служебную командировку (для повышения квалификации с отрывом от работы) гарантирует ему сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в соответствии с Решением Городской Думы города Усть-Илимска шестого созыва от 26.04.2017 г № 36/275. С 01.01.2002 г. возмещение производится в следующих размерах:

- оплата найма жилого помещения – по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не менее 850 рублей в сутки. При отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 50%;

- оплата суточных - 500 рублей за каждый день нахождения в командировке (с последующими изменениями).

9.2. Работникам МБДОУ, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, в образовательных учреждениях начального профессионального образования в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, а также поступающим в указанные образовательные учреждения, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 26 ТК РФ.

Указанные гарантии и компенсации предоставляются работникам при получении образования соответствующего уровня впервые.

На основании письменного заявления предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением:

- получающим образование соответствующего уровня второй раз при условии, если получаемая специальность соответствует профилю работы;

- получающим образование соответствующего уровня впервые в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации при условии, если получаемая специальность соответствует профилю работы.

Предоставлять лицам, обучающимся без отрыва от производства ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее время.

9.3. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый, один раз в два года за счет средств работодателя, проезд к месту отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым транспортом (кроме такси) на себя и членов семьи (несовершеннолетних) согласно Решения Городской Думы шестого созыва от 26.04.2017г. № 36/275 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска».

9.4. Одному из работающих в Учреждении родителей (опекуну, попечителю) предоставляется в календарном месяце 4 дополнительных оплачиваемых выходных днях для ухода за детьми - инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет, по заявлению родителей (опекуна, попечителя), и оформляется приказом администрации, на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении на полном государственном обеспечении. Работающий в Учреждении родитель предоставляет справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы. Справки предоставляются из органов социальной защиты населения ежегодно, с места работы другого родителя при обращении с заявлением о предоставлении дополнительно оплачиваемых выходных дней.

В случае, когда одним из родителей указанные дополнительные оплачиваемые дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Суммирование дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми - инвалидами или инвалидами с детства, за 2 и более месяцев не допускаются.

9.5. Все социальные гарантии и льготы распространяются на выборных работников профсоюзного комитета, освобожденных от основной работы, действующие на предприятии, как и на всех работников Учреждения.

9.6. Установить перечень должностей, обеденный перерыв которым включается в рабочее время, см. «Режим работы в Учреждении» (Приложения № 5).

9.7. В стоимость питания работников Учреждения включать только стоимость продуктов питания (исключать затраты по приготовлению пищи, транспортные расходы и другие расходы).

9.8. Все социальные гарантии и льготы, действующие в Учреждении, распространяются на всех работников Учреждения:

1. Детям сотрудников, отработавших более одного года, посещение бассейна бесплатно.

2. Посещение театрализованных представлений, организованных в детском саду, для детей сотрудников бесплатны.

9.9. Профсоюзный комитет содействует в:

1. оказании помощи Работодателю в организации оздоровления работников в санаториях, базах отдыха по путевкам в пределах фонда соц. Страхования;

2. использовании других форм оздоровления работников МБДОУ;

3. оказании помощи Работодателю по предотвращению мероприятий по закрытию и перепрофилированию МБДОУ.

9.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 185.1 ТК РФ)

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном

законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Стороны подтверждают, что:

1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

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

3. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

4. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

5. Представитель профсоюзной организации входит в состав: комиссии по охране труда, по распределению стимулирующих выплат работникам.

6. Профсоюзный комитет приглашает Работодателя на все свои заседания, комиссии и т.д.

7. Профсоюзный комитет обязуется ежеквартально (на профсоюзных собраниях) предоставлять отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

8. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

11.2 Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

11.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников Учреждения. Совместно с представителем профсоюза разрабатывается ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.4. Стороны настоящего коллективного договора несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 20.04.2021г.

11.7. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. В период действия настоящего коллективного договора профсоюзный комитет организации воздерживается от организации коллективных забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение 1
к коллективному договору

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с № 5
«Солнышко»

_____ Кулик Т.В.

От работников:

Представитель рабочего коллектива
МБДОУ д/с № 5 «Солнышко»

_____ Щедринова И.А.

М.П.

**Перечень должностей педагогических работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 5 «Солнышко»,
имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должностей педагогических работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска	Пункт Постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466
1	Воспитатель	42	Раздел 1. п.1
2	Воспитатель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
3	Заведующий	42	Раздел 1. п.2
4	Заведующий, работающий в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	56	Раздел 1. п.5
5	Инструктор по физической культуре	42	Раздел 1. п.1
6	Инструктор по физической культуре, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
7	Музыкальный руководитель	42	Раздел 1. п.1
8	Музыкальный руководитель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
9	Педагог–психолог	42	Раздел 1. п.1
10	Педагог–психолог, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
11	Старший воспитатель	42	Раздел 1. п.1
12	Старший воспитатель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
13	Учитель-логопед	42	Раздел 1. п.4
14	Учитель-логопед, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4

Перечень составлен в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Приложение № 2
к коллективному договору

От работодателя:

От работников:

Заведующий МБДОУ д/с № 5
«Солнышко»

_____Кулик Т.В.

М.П.

Представитель рабочего коллектива
МБДОУ д/с № 5 «Солнышко»

_____Щедринова И.А.

Перечень работников
с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ).

№	Наименование работ	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Примечание
1	Заместитель заведующей по административно – хозяйственной работе	14	Ст.101, 119 ТК РФ
2	Делопроизводитель	7	Ст.101, 119 ТК РФ

Приложение 3
к коллективному договору

**Перечень профессий и должностей работников МБДОУ д/с № 5 «Солнышко»,
имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви,
других средств индивидуальной защиты и санитарной одежды**

п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Обоснование (пункт в Нормах)
1.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 48 (1)
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
2.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 49 (1)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 171(1)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
4.	Повар; шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.122 (1)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Фартук белый	2 шт.	п. 19.5 (2)
		Фартук цветной	2 шт.	
		Косынка, поварская шапочка	2 шт.	
5.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 60 (1)
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.		
		При работе в овощехранилищах дополнительно:			
		Жилет утепленный	1 шт.		
		Валенки с резиновым низом	по поясам		
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 115 (1)	
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные		
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.135 (1)	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар		
		Щиток защитный лицевой или	до износа		
		Очки защитные	до износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа		
8.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 163	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар		
9.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 23 (1)	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.		
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
		Для работы в зимнее время года дополнительно			
		костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или	1 шт.*		(3) по нормам III климати ческого пояса
		куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт.*		
		ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или	1 пара.*		

(3)
по
нормам
III
климати
ческого
пояса

		сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или	1 пара.*	
		валенки с резиновым низом	1 пара.*	
		перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами или	3 пары	
10.	Заместитель заведующего по АХР	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 32
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
11.	Воспитатель	Комплект санитарной одежды	2 комплекта	п. 3.1.9. (2)
12.	Помощник воспитателя	Комплект санитарной одежды	2 комплекта	п. 3.1.9. (2)
		Фартук	1	
		Колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи	1	
		Фартук для мытья посуды	1	
		Отдельный халат для уборки помещений	1	

* В третьем поясе класс защиты зимней спецодежды потребуются второй, а одежда выдается на 2,5 года, обувь на 3.

Перечень применяемых типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

1. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утверждены Минтруда России от 09.12.2014 года № 997н.

2. Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28.

3. Нормы бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО)), утвержденные Постановлением Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70.

Приложение 4

к коллективному договору

Перечень*

**профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение
сmyвaющими (или) обезвреживающими средствами за счет средств работодателя**

Наименование профессии /должности	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Мыло или жидкие средства для мытья рук	
				Жидкие моющие средства в дозировочных устройствах	Мыло туалетное
	мл/1 мес.	мл/1 мес.	мл/1 мес.	мл/1 мес.	гр/1 мес.
Уборщик служебных помещений	100	-	100	250	200
Помощник воспитателя	100	-	100	250	200
Кухонный рабочий	100	-	100	250	200
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	100	-	100	250	200
Воспитатель**	100	-	100	-	-
Повар	-	-	-	250	200
Шеф-повар	-	-	-	250	200
Кладовщик	-	-	-	250	200
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-	-	-	250	200
Дворник	-	100***	-	250	200
Делопроизводитель	-	-	-	250	200

* Перечень составлен в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

** - на группу

*** - при отрицательных температурах

