

Коллективный договор

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка - детский сад № 1 «Солнечный зайчик»
г. Саратова (МАДОУ «ЦРР - детский сад № 1») на 2021-2023 годы

От работодателя:

Заведующий
муниципальным автономным
дошкольным образовательным
учреждением «Центр развития
ребёнка - детский сад № 1
«Солнечный зайчик» г. Саратова



Е.В. Шеина

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития
ребёнка - детский сад № 1
«Солнечный зайчик»
г. Саратова



Н.В. Захарова

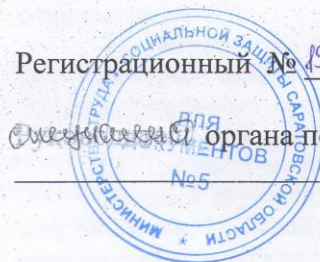
Юридический адрес: 410028, г. Саратов, ул. Советская, 12/14
Телефон: 8(8452) 239939

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию по труду

указать наименование органа

Регистрационный № 1537/2019 от « 24 » декабря 2020 г.

Служба по труду



(должность, Ф.И.О., подпись)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице заведующего муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребёнка - детский сад № 1 «Солнечный зайчик» г. Саратова (далее - Учреждение) Шеиной Е.В. (далее - Работодатель) и работниками Учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель - Захарова Н.В.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положения первичной профсоюзной организации Учреждения. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральных законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», а также в законе Саратовской области «О социальном партнерстве».

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом.

1.3. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения коллектива квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требований законодательства об охране окружающей среды.

1.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту Коллективного договора - ТК РФ) для его заключения.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2021 и действует до 31.12.2023.

1.7. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

2. Обеспечение занятости работников

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.7. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключения дискриминации женщин при приеме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 ТК РФ, Концепция политики ФНПР от 26.09.2001 г.);

- назначения заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками-мужчинами.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

2.10. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.11. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации квалификационной комиссией, руководствующейся действующими нормативными актами. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.

2.12. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профкома не позднее, чем за 3 месяца до соответствующих мероприятий. Массовым сокращением штата считать сокращение 10% численности.

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие длительный стаж непрерывной работы в «МАДОУ ЦРР - детский сад № 1».

2.14. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателей, кроме случаев полной ликвидации Учреждения.

2.15. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.16. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.17. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

2.18. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

2.19. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 180 ТК РФ).

2.20. В случае появления вакантных должностей преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники Учреждения.

2.21. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- выявление возможности перемещения работников внутри образовательного Учреждения;
- приостановку приема новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники Учреждения;
- с учетом мнения профкома снижение нагрузки работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3. Время труда и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы сотрудников, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации и утвержденными приказом заведующего Учреждением, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

3.2. Режим работы Учреждения определяется с 07 ч. 00 мин. до 19 ч. 00 мин.

3.3. Продолжительность рабочего времени Работников Учреждения:

3.3.1. Продолжительность рабочего дня (смены):

- для руководящего, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала определяется за 1 ст. из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком работы;

- для медицинского работника за 1 ст. - 39 часов в неделю.

3.3.2. Продолжительность рабочего времени педагогического работника в неделю составляет:

- для педагога-психолога - 9 часов (0,25 ст.);

- для старшего воспитателя - 36 часов (1 ст.).

3.3.3. Норма часов педагогической работы в неделю для:

- музыкального руководителя - 24 часа (1 ст.);

- инструктора по физической культуре – 22,5 часа (0,75 ст.).

3.3.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю для педагога дополнительного образования - 9 часов (0,5 ст.).

3.3.5. Норма часов педагогической работы для воспитателей за 1 ст. составляет 36 часов в неделю в двухсменном режиме:

I смена – с 7⁰⁰ до 14⁰⁰; II смена – 11⁴⁸ до 19⁰⁰.

3.4. Заведующему, старшему воспитателю регламентируется перерыв 10-15 минут через каждые 45-60 минут работы на компьютере (СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03).

3.5. По результатам специальной оценки условий труда работнику могут устанавливаться регламентированные перерывы.

3.6. Для Работников установлена пятидневная рабочая неделя, выходные дни - суббота, воскресенье.

3.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 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.

3.8.Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.9. В соответствии со статьей 101 ТК РФ отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. К таким работникам относится заведующий учреждением и ему установлен ненормированный рабочий день.

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом.

Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения заведующего Учреждением.

3.11. Без согласия Работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

3.12. Работа в выходной день по желанию работника компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере;

3.13. Работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки.

3.14. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

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

3.16. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы сотрудников.

3.17. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям Работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу - 28 календарных дней.

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.

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности Работника в период отпуска.

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

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, согласованных с администрацией (Приложение № 1 к коллективному договору).

3.20. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска на:

- 3.20.1.- бракосочетание детей - 1 календарный день;
 - бракосочетание работника - 2 календарных дня;
 - похороны близких родственников - 2 календарных дня.
- 3.20.2. Занятым во вредных и опасных условиях труда:
 - поварам - 7 календарных дней.
- 3.20.3. За ненормированный рабочий день:
 - заведующему Учреждением - 3 календарных дня.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для Работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

3.21. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.22. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- при праздновании свадьбы детей - 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня;
- родителям в первый день занятий детей в школе - 1 календарный день;

3.23. Время отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

4. Оплата и нормирование труда

4. Стороны договорились, что:

4.1. Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда в Учреждении осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда работников Учреждения, которые разрабатываются и утверждаются заведующим Учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Положение об оплате труда работников Учреждения, Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда работников Учреждения разрабатываются на основе правовых актов органов местного самоуправления.

4.3. Заработная плата Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным Соглашением.

Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. При определении должностного оклада заведующего Учреждением учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение.

4.5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.6. Объем средств на выплаты стимулирующего характера устанавливается в размере не менее 15% фонда оплаты труда Учреждения.

4.7. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у Работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность работы, за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы;

- б) надбавки к должностному окладу за ученую степень, почетные звания, награжденным знаками отличия, нагрудными знаками, нагрудными значками, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского;

- в) премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

- г) единовременная премиальная выплата;

- д) выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу.

Единовременное премирование осуществляется приказом заведующего Учреждением за работу и результаты, не связанные с трудовыми функциями Работника и выполняемые по специальному распоряжению, за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

В случае бракосочетания, рождения ребенка, смерти близкого родственника, стихийного бедствия, при других чрезвычайных обстоятельствах по личному заявлению работника или ходатайству заведующего Учреждением, может быть осуществлена единовременная выплата в пределах установленного фонда оплаты труда.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда работников Учреждения определяются Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда работников Учреждения, утвержденным заведующим учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

4.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60.2. ТК РФ).

4.11. Учреждение создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований Учреждения. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности проводится не реже, чем один раз в три года.

Работодатель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме в полном объеме 2 раза в месяц. За первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 числа следующего месяца.

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

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размерам МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.14. Заработная плата, не полученная в связи со смертью Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.15. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив заведующего Учреждением в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной суммы) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ ст.236 ТК РФ независимо от вины Работодателя.

Работодатель возмещает весь неполученный Работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки заработной платы.

4.16. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного профсоюзного органа в следующих размерах:

4.16.1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки труда):

- поварам - 12 % от должностного оклада;
- младшим воспитателям - 12 % от должностного оклада;
- медицинской сестре - 12 % от должностного оклада.

4.16.2. Сторожем:

- за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работу в ночное время - 35% от должностного оклада);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в двойном размере (ст.153 ТК РФ);

4.16.3. За работу не входящую в круг основных обязанностей:

- работнику за активное участие в решении социальных вопросов труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 1 «Солнечный зайчик» г. Саратова» - 10 % должностного оклада.

4.17. Время простоя по вине Работодателя или по причинам, не зависящим от Работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.18. Ежемесячно выдавать всем Работникам Учреждения перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные Работодателем, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.19. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению Работника переносится до получения отпускных.

4.20. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать Работников не позднее, чем за два месяца. Выплачивать Работнику Учреждения разницу в заработной плате, по сравнению с заработной платой до введения новой системы оплаты труда в соответствии с требованием пункта 4.3. настоящего коллективного договора.

4.21. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и иных соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.22. Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда.

4.23. Оплата в период карантина или других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в полном объеме в соответствии с действующим законодательством РФ.

5. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-127 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством.

5.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в ИФНС для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех Работников Учреждения;

5.2.4. Надбавка педагогическим работникам в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы, либо имеющим стаж

педагогической работы до одного года, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 % должностного оклада.

Данная надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения и выплачивается ежемесячно до дня, следующего за днём достижения работником трёхлетнего стажа.

5.2.5. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно- правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

6. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда между администрацией Учреждения и профсоюзным комитетом с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. В целях соответствия условий труда государственным нормативным требованиям проводить в Учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.3. Обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 2 к коллективному договору).

6.4. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя.

6.5. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в установленном федеральным законодательством порядке.

6.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда.

6.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

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

6.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля

за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным профсоюзным органом.

6.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного профсоюзного органа.

6.15. Осуществлять совместно с выборным профсоюзным органом (уполномоченным по охране труда выборного профсоюзного органа) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.18. Работник в области охраны труда обязан:

6.18.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.18.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.18.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.18.4. Извещать немедленно заведующего учреждением и (или) заведующего хозяйством, старшего воспитателя 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 заболевания (отравления).

6.19. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

7.4. Работодатель признает, что выборный профсоюзный орган является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

7.4.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.4.2. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.4.3. Соблюдения законодательства о труде;

7.4.4. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.5. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Не допускать 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.

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

7.6.3. Не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.6.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

7.6.5. Обеспечивать 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 в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6.6. В случае если Работник уполномочил выборный профсоюзный орган представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы Работника в размере 1%.

7.6.7. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного профсоюзного органа на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

7.6.8. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

7.6.9. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий Учреждения: по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.6.10. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.7. Предоставлять возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный профсоюзный орган обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым 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 выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

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

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в различных комиссиях и суде.

8.7. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией - правовое просвещение Работников.

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

8.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

8.10. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

8.12. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

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

8.14. Проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах системы обязательного пенсионного страхования.

8.15. Направлять Учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении заведующим Учреждением, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

8.16. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

8.17. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

8.18. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным профсоюзным органом (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

8.19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9. Обязательное пенсионное страхование работников

9. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с ФЗ от 15.12.2001 г. № 167 - ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязан:

9.1. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;

9.2. Организовывать и содействовать работе комиссии по внедрению на предприятии ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;

9.3. Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого выполнялись выплаты;

9.4. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения и выплаты обязательного страхового обеспечения;

9.5. Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;

9.6. Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставляемых в территориальные органы Пенсионного фонда России.

10. Заключительные положения

10. Стороны договорились:

10.1 Работодатель направляет коллективный договор со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения.

10.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

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

Коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 1 «Солнечный зайчик» г. Саратова вступает в силу с 01.01.2021.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании Работников Учреждения _____ 20 ____ года, протокол № _____.

Подписи сторон:

Работодатель:

Заведующий муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребёнка - детский сад № 1 «Солнечный зайчик»
г. Саратова

м.п. **Е.В. Шеина**

Представитель Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 1 «Солнечный зайчик»
г. Саратова

м.п. **Н.В. Захарова**

**Приложение № 1 к Коллективному договору
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Центр
развития ребёнка - детский сад № 1
«Солнечный зайчик» г. Саратова**

**О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
МАДОУ «ЦРР - детский сад № 1»
длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МАДОУ «ЦРР - детский сад № 1» (далее - Учреждение) длительного отпуска сроком до одного года.

2. Педагогические работники Учреждения в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее длительный отпуск) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

3. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных организациях.

4. Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются заведующим Учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически отработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и в последующем восстановлении на работу);
- время, когда педагогический работник проходил педагогическую практику на оплачиваемых педагогических должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего или высшего профессионального образования;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

- при переводе работника в установленном порядке из одного Учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов;
- сокращением штата, если перерыв не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала педагогическая работа;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на педагогическую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном учреждении непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;

- при переходе с одной педагогической работы на другую с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время необходимое для переезда.

7. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются по соглашению с администрацией.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом заведующего Учреждением, администрация не вправе отказать в предоставлении длительного отпуска. Длительный отпуск заведующему образовательным учреждением оформляется приказом учредителя.

9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество дошкольных групп.

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также, увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации Учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по соглашению с администрацией Учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Заведующий

Е.В. Шеина

Председатель ПК

Н.В. Захарова

**Приложение № 2 к Коллективному договору
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Центр
развития ребёнка - детский сад № 1
«Солнечный зайчик» г. Саратова**

**Типовые нормы
бесплатной выдачи работникам специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

(Извлечения из приложения к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм 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").

№ п/п	Должность	Средство индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год	Примечание
1.	Младший воспитатель	Халат (светлый)	1шт.	СанПиН 2.4.1.3049-13
		Халат (темный)	1шт.	
		Колпак или Косынка	2шт.	
		Фартук для мытья посуды	1 шт.	
		Фартук для раздачи пищи	1 шт.	
		Перчатки резиновые для мытья посуды	6 пар	
		Перчатки резиновые для мытья полов	6 пар	
2.	Воспитатель	Халат светлый	1шт.	СанПиН 2.4.1.3049-13
3.	Медицинская сестра	Халат или Костюм хлопчатобумажные	2 шт.	Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65» Приложение № 2 п.1 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	2шт.	
		Полотенце	2 шт.	
		Щетка для мытья рук	Дежурные	
		Перчатки резиновые	Дежурные	
4.	Заведующий хозяйством П. 32	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

5.	Повар П. 122	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	3 шт.	Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н СанПиН 2.4.1.3049-13
		Колпак хлопчатобумажный или Косынка	3 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Полотенце для рук	дежурное	
		Полотенце для лица	2	
6.	Подсобный рабочий (кухонный рабочий) П.60	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Нарукавники из полимерных материалов	1 комплект	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
7.	Кладовщик П.49	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	1шт.	
			6 пар	
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий П.135	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		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 Очки защитные	до износа	
			до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	

9.	Техник - энергетик П.188	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	12 пар	
10.	Уборщик служебных помещений П.171	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщик территорий), П.23	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н На основании решения общего собрания работников ДОУ от 28.12.2015 г.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Валенки с резиновым низом	1 на 3 года	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года	
12.	Сторож П.163	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	

Заведующий

Е.В. Шеина

Председатель ПК

Н.В. Захарова