КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 25 «Василёк» на 2021-2024 годы

От Работодателя Заведующий муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребёнка-детский сад № 25 «Василёк» _____ Л.М. Грузных «26» 08 2021г.	От Работников: Председатель первичной профсоюзной организации муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка-детский сад № 25 «Василёк» _____ Е.В. Бочкова «26» 08 2021г.	Принят на общем собрании работников МДОУ «Центр развития ребёнка-детский сад № 25 «Василёк» Протокол от 26.08.2021 № 4

Юридический адрес:

Иркутская область
г. Саянск
микрорайон Строителей, № 25, 666303
№ тел.: 5-25-96
7-28-58

Администрация городского округа
муниципального образования "город Саянск"
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 25-2021
«30» 08 2021 г.
Консультант
по управлению
охраной труда _____ Т.Г. Тукаленко

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Настоящий Коллективный договор:

1.1. Является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребёнка-детский сад № 25 «Василёк» (далее - Учреждение), дополнительные (в сравнении с действующим законодательством) социально-трудовые права и гарантии работникам;

1.2. Заключён на основе взаимного стремления сторон к социальному партнёрству и деловому сотрудничеству, коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области и органами местного самоуправления;

1.3. Направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

2.Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Профсоюзный комитета Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка-детский сад № 25 «Василёк» (далее профсоюзный комитет),
- Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка-детский сад № 25, представляющее интересы работодателя (далее Учреждение).

3.Стороны договорились о том, что:

3.1. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Коллективный договор обязателен при заключении трудовых договоров с работниками Учреждения, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, в том числе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

3.3. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой составной частью настоящего коллективного договор

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

1. Для Учреждения внедрение механизма эффективного контракта осуществлять на основании нормативно-правовых актов, устанавливающих критерии оценки деятельности руководителя, оценки деятельности Учреждения и установления мер социальной поддержки для работников Учреждения.

2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, городским отраслевым Соглашением между городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки, руководителями муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск», администрацией городского округа муниципального образования «город Саянск» на 2021-2024г.г. (далее–

Соглашение), настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдаётся работнику на руки.

4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и оговариваются в настоящем коллективном договоре и иных локальных нормативных актах Учреждения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

4.1. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации;

4.2. В условия трудового договора, по соглашению сторон, может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Его отсутствие означает, что работник принят на работу без испытаний. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

4.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть предупреждён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

5. Работодатель обязан при приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

6. Порядок прекращения трудового договора между работодателем и работником регулируется главой 13 ТК РФ.

6.1. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 3 дня до увольнения.

6.2. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения испытания расторгнуть договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 подпунктами «а», «в» пункта 6, пунктами 8,10 статьи 81, пунктами 1 или 2 статьи 336 ТК РФ работодателем производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

8. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности

Учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и других работников Учреждения с принятием согласованных мер по закреплению кадров в Учреждении.

9. Один раз в три года направлять педагогического работника на повышение квалификации.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При сдаче отчётов в УПФР в индивидуальных сведениях учитывать период повышения квалификации и командировок педагогических работников с проставлением льготной кодировки.

9.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с обучением в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, высшего образования, среднего профессионального образования.

10. Осуществлять меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счёт:

1) опережающего обучения кадров, перемещения их внутри Учреждения на освободившиеся места;
2) развития временной и сезонной занятости работников;
3) применения как временной меры, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и другие меры в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

11. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест при реорганизации, изменений организационно-правовой формы Учреждения.

11.1. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст.179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

1) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, ст.261 ТК РФ, имеют также:
2) лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);
3) педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии в соответствии со статьёй 32 Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;

11.2 При увольнении по сокращению штатов или численности работников не допускать:

1) увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;
2) увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) в возрасте до 14 лет; (ребёнок-инвалид - до достижения им возраста 18 лет);

11.3. При высвобождении работников по п.п.1,2 ст. 81. ТК РФ соблюдать следующие условия:

1) информацию об этом доводить письменно до сведения центра занятости (за три месяца до сокращения численности или штата работников; за шесть месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профсоюзного комитета – не менее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под роспись) – не менее, чем за два месяца до увольнения.

11.4. В соответствии со ст. 180 ТК РФ:

1) работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним

трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере средств заработной платы работника, исчисляемого пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

2) увольнение по основанию, предусмотренном пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья; при этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него;

3) при наличии вакансий педагогам предлагать, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж.

11.5. Выплачивать увольняемым работникам образовательного учреждения единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников;

11.6. В целях оказания содействия в трудоустройстве работникам, высвобождаемым из Учреждения в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией Учреждения, по договорённости сторон предоставлять оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

11.7. Разрабатывать меры по развитию системы обучения, повышения квалификации уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

11.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора (ст.178 ТК РФ) в связи с:

1) с отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

2) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

3) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

4) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

5) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

12. Предоставлять по письменному заявлению ежегодный очередной оплачиваемый отпуск работникам при увольнении на основании пунктов 1,2 части первой статьи 81 ТК РФ.

Профсоюзный комитет обязуется:

13. Силами профсоюзного комитета осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работникам в части их занятости, порядка приёма и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего коллективного договора.

14. Оказывать бесплатную правовую и иную необходимую помощь членам профсоюза в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов профсоюза в органах власти и управления, судебных и иных правоохранительных органах.

15. Сообщать работодателю о грубых нарушениях трудового законодательства в Учреждении, требующих участия работодателя в разрешении возникших трудовых споров.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1.Режим работы Учреждения: с 7.00 до 19.00.
2.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, годовым планом работы, режимом работы, утверждённым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.
3. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями, работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников (Приложение № 10), продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.
4. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (должностного оклада), для работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, вспомогательного персонала – 40 часов.

Стороны согласились, что:

5.Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом Учреждения, трудовым договором, учебным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.
В Учреждении для воспитателей (кроме воспитателей, работающих в группах компенсирующей направленности) определить режим рабочего времени с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.
Обеспечить режим 36-часовой рабочей недели каждому воспитателю путём одновременной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для работников, занимаемым должности согласно Приложению № 11 к настоящему коллективному договору, устанавливается ненормированный рабочий день.

6.Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только в исключительных случаях и с письменного согласия работника, с оформлением соответствующего приказа в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа организации:

1) для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийного бедствия;
2) для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование здания, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования.

7.В случаях привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить оплату в двойном размере или по желанию работника предоставлять другой день отдыха.

8.Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с письменного согласия работников, а именно при необходимости выполнить (закончить начатую работу), которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийного бедствия;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
- не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет;
- сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

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

10.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

11.В течение рабочего дня работнику (кроме воспитателя) должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов, который в рабочее время не включается. Воспитателям работодатель обеспечивает возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Время предоставления перерывов определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

12.Работники Учреждения имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и учётом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Работодатель обязуется:

13.Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) за работу в южных районах Иркутской области – 8 календарных дней согласно ст. 14 Федерального Закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.
2) работникам с ненормированным рабочим днём продолжительностью 5 календарных дней (Приложение № 11);

14.В пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утверждённых сметой расходов Учреждения на текущий финансовый год предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством:

1) в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) – 3 календарных дня;
2) одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижениями ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (по правилам ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

15.Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, исчисляется в соответствии со ст.121 ТК РФ.

16.Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
17.О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
18.По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Перенесение, продление и отзыв из отпуска производителя с согласия работника в случаях, предусмотренных статьёй 124 ТК РФ.
19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ) по соглашению между работником и работодателем, а также на условиях, предусмотренных коллективным договором:

- вступление в брак самого работника – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников (родители, дети, супруги) 3 календарных дня;
- работнику – отцу в связи с рождением ребёнка – до 3 календарных дней;
- в связи с проводами члена семьи в армию – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительство – до 2 календарных дней;
- работающим женщинам, имеющих ребёнка в возрасте до трех лет, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- -одиноким матерям, воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет;
- -одинокому отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним по льготам до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние профессиональные учебные заведения, поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре (определяется законодательством);
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законам.

21.Предоставлять педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность по их заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются Учреждением и (или) уставом Учреждения.

IV.НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

1.Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, штатным расписанием и сметой расходов.
Работодатель обязуется:
2. Содействовать формированию фонда оплаты труда работников Учреждения исходя из:

1) размеров субсидий, выделяемых Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ему в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);
2) размеров иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений;
3) объёмом средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда формируется с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области, в соответствии с федеральным, областным законодательством и нормативными актами органов местного самоуправления.
3.Устанавливать систему оплаты труда с учётом требований статьи 135 ТК РФ, включающую размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также Соглашением, настоящим коллективным договором, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (Приложения № 1,2).
4.Разрабатывать положение об оплате труда работников Учреждения на основании примерного положения об оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, с участием профсоюзного комитета.
5.Предусматривать в положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
2) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
3) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
4) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;
5) применение типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
6) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения;
7) наполняемость групп, установленную с учётом санитарных правил и норм считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам, ставок заработной платы в случаях:

1) присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);
2) присвоения почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

7.Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.
8.Производить оплату труда педагогическим работникам при замещении временно отсутствующего работника– недельными часами.
9.Осуществлять привлечение работников к выполнению в Учреждении ремонтно-строительных работ, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с согласия работника и за дополнительную плату.

10.Повышать уровень реального содержания заработной платы работников через индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством.

11.В локальных нормативных актах, регулирующих оплату труда предусмотреть победителям – призерам городского и областного конкурса «Воспитатель года», и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства устанавливать надбавку:

- победителям городских конкурсов – в размере 15,0 %

– призёрам (лауреатам) городских конкурсов - в размере 10% от минимального оклада (ставки) сроком на один год;

- победителям областных конкурсов – в размере 20,0 %

-призёрам (лауреатам) областных конкурсов – в размере 15,0% от минимального оклада (ставки) сроком на один год.

Источником определить фонд оплаты труда Учреждения.

12. Принимать необходимые меры в Учреждении для обеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий из бюджетов всех уровней.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

13.Устанавливать ежемесячную выплату молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, в течение первых четырёх лет работы в размере 80 % от минимального оклада(ставки). Данную выплату начислять сверх минимального размера оплаты труда. Из установленного срока исключить время нахождения женщин в отпуске по уходу за ребёнком, но не более трёх лет.

14. Педагогическим работникам, награждённым знаками отличия в сфере образования и науки государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почётные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установить выплату в размере 20% от минимального оклада (ставки) с учётом учебной нагрузки, иным категориям работников – 20% от должностного оклада.

15. Содействовать в установлении стимулирующих выплат в размере не более 25% от средств на оплату труда.

16. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

17. Оплату труда педагогических и других работников Учреждения за время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям, производить из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным причинам.

18. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников осуществлять по согласованию (с учётом мнения) с профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

19. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за стаж педагогической работы начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

20. Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогическим работникам начисляется сверх минимального размера оплаты труда.
21.Согласно ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за который она начислена, в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в сроки: аванс 25 числа за 1 половину месяца, заработная плата 10 числа следующего за отчётным.
22. Выплата заработной платы работнику производится в безналичной денежной форме, путём перечисления на счёт работника, открытый на его имя в банке.

V.ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:
1.Принимать согласованные меры, направленные на выполнение требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
2.Обеспечить безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, а так же применяемых в производстве инструментов и материалов.
3.Организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда на основании Постановления Министерства труда и социального развития РВ и Министерства образования РФ от 13 января 2003г. № 1/29 (Приложение № 7).
4.Обеспечить недопущение к работе лиц:
- не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверке знаний требований охраны труда, электробезопасности пожарной безопасности; без выданных им в установленном порядке СИЗ, с неисправными, неотремонтированными и загрязнёнными СИЗ, а также в случае неприменения работниками СИЗ; недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случаях медицинских противопоказаний.
5.Обеспечить своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, и других средств индивидуальной защиты, моющих, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (Приложение № 8,9).
6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:
- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда (Приложение № 3, Приложение № 11).
7.Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размерах, не менее 0,7 % от суммы общехозяйственных расходов на содержание Учреждения.
8.Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включенных в соглашение по охране труда.
9.Организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (Приложение № 12).

Проводить бесплатное обучение работников учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со ст.11 ФЗ от 30.03.1999 № 52-ФЗ.
10.Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, за правильностью применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

11.Принимать меры направленные на организацию и проведение специальной оценки условий труда.
12.Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
13.Предусмотреть в локальных нормативных актах доплату уполномоченным лицам по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей обязанностей не менее 20% от минимального оклада (в случае отсутствия в штатном расписании дошкольного учреждения специалиста по охране труда);
14. Работник обязан:
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда
(Приложение № 5);
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить вне очередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны принимают обязательство:
1.В период действия настоящего кколлективного договора принимать согласованные меры, направленные на выполнение в Учреждении действующего законодательства, устанавливающего социальные льготы и гарантии работникам Учреждения.
2.В период действия настоящего коллективного договора принимать согласованные меры направленные на:

1) совершенствование системы повышения квалификации педагогических кадров и переподготовки педагогических кадров, создание необходимых условий проведения аттестации, разработку соответствующих рекомендаций;
2) оказание методической помощи при организации и проведении конкурсов педагогического мастерства («Воспитатель года» и др.);

Работодатель обязуется:
3.При возобновлении трудовой деятельности в течение одного года со дня увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, педагогическим работникам сохранять повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учётом ранее присвоенной квалификационной категории на один год с момента заключения трудового договора.
4.Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учётом ранее присвоенной квалификационной категории, срок действия которой истёк в период:

1) длительной нетрудоспособности (свыше 3 месяцев);
2) нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
3) в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;
4) педагогическим работникам, которым до пенсионного возраста осталось менее двух лет.

5. Учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим

работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в случаях, указанных в Приложении № 4 к настоящему договору.

6. В случае смерти работника Учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из Учреждения и нигде не работающего - семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 10 000 рублей, в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утверждённых сметой расходов Учреждения на текущий финансовый год.

В случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги) - оказывать материальную помощь в размере 5000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утверждённых сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.

7.Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 3 лет, в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-тилетия выплачивать денежную премию в размере 3000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

8.Возмещать работникам учреждения расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных действующим законодательством.

Профсозный комитет обязуется:

9. Организовывать проведение новогодних представлений (ёлок) для детей работников Учреждения.

VII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны обязуются:

1.Направлять приглашения представителям сторон настоящего Коллективного договора в своих заседаниях, совещаниях, собраниях по экономическим и социальным проблемам, в том числе по выполнению обязательств настоящего Коллективного договора.

2.Ходатайствовать о представлении к государственным, областным, отраслевым и профсоюзным почётным званиям, о награждении знаками отличия, грамотами и другими наградами работников Учреждения, в том числе профсоюзного актива, внесших значительный вклад в развитие системы образования города.

3.Принимать согласованные меры, направленные на устранение причин коллективных и индивидуальных трудовых споров.

Работодатель обязуется:

4.Не подвергать дисциплинарному взысканию работников без учёта мнения профсоюзного комитета, членами которого они являются.

5.Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя профсоюзного комитета (не освобождённого от основной работы), помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Работодатель обязуется:

6.Освободить от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учёбы.

7.Включать в состав аттестационной и других комиссий Учреждения представителей профсоюзного комитета.

8.Своевременно рассматривать устные и письменные обращения и предложения профсоюзного органа.

9.Признавать работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе

её выборного органа значимой для деятельности Учреждения и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации.
10.Соблюдать права и гарантии профсоюза, способность его деятельности.
11.Содействовать профсоюзному комитету в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.
Комитет Профсоюза обязуется:
12.Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации Учреждения, целями и задачами, информацией о текущей деятельности профсоюза.
13.Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности и ТК РФ.
14.Работодатели, заключивший коллективный договор, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, могут по заявлению работника ежемесячно перечислять 1% от их заработной платы на счет профсоюзной организации.
15.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
16.Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами рождения.
17.Осуществлять мероприятие по организации отдыха детей работников учреждения.

VIII.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Коллективный договор вступает в силу с 31 августа 2021 года и действует в течение трёх лет.
2.В течение действия настоящего Коллективного договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.
3.Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.
4.Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия коллективного договора.
5.Предложение о продлении срока действия коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме.
6.В случае реорганизации Учреждения права и обязанности работодателя по настоящему коллективному договору переходят правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесений изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.
7.Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
8.Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и вновь поступивших на работу в период его действия.
9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители обеих сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Приложение № 1
к коллективному
договору

ПЕРЕЧЕНЬ
специфических работ в образовательном учреждении, за которые производится повышение размере минимального оклада (ставки) с образованием нового оклада(ставки)

1. Педагогическим и другим работникам за специфику работы МДОУ «Центр развития ребёнка-детский сад № 25 «Василёк» осуществляется повышение минимального оклада (ставки) в следующих размерах и случаях. Повышение минимального оклада (ставки) с образованием нового оклада (ставки) (с учётом объёма учебной нагрузки (педагогической работы):

1.1. Педагогическим работникам за работу в группах компенсирующей направленности для детей с нарушениями речи повышение производится на 20% за фактически отработанное время;

1.2.Педагогическим работникам за работу в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией повышение производится на 20% за фактически отработанное время.

1.3. Помощникам воспитателей, которые работают в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулёзной интоксикацией (независимо от количества групп), а также машинисту по стирке и ремонту спецодежды повышение производится за все часы работы на 15%.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (ставок) пол двум и более основаниям (в процентах), исчисляется из минимального оклада (ставки) без учёта повышения по другим основаниям.

Приложение № 2
к коллективному
договору

ПЕРЕЧЕНЬ
видов и размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

1. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее, чем в двойном размере.
2. Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы: не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.
3.Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

3.1.Работникам, выполняющих наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии(должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий(должностей) или выполнение обязанностей временного отсутствующего работника.

3.2.При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объёма работ по одной и той же профессии (должности) производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объёма работ;

3.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются;
5. Работникам, за исключением педагогического персонала, где по условиям труда рабочий день разделён на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) устанавливается доплата в размере 30% от ставки заработной платы (должностного оклада).

Приложение № 3
к коллективному
договору

ПЕРЕЧЕНЬ
Перечень рабочих мест с опасными и (или) вредными условиями труда

N п/п	Наименование профессии и должности	Виды работ с опасными (или) и вредными условиями труда в соответствии с ПриказомГособразования СССР N 579 от 20.08.1990	Процент доплат за опасные и (или) вредные условия труда
1.	Инструктор по плаванию (МДОУ)	1.179	4%
2.	Уборщик служебных и производственных помещений, бассейна (МДОУ)	1.181	8%

Приложение № 4
к коллективному
договору

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре

Приложение № 5
к коллективному
договору

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и профессий, которым необходимо проходить обучение и проверку знаний по охране труда

№ п/п	Наименований должностей и профессий	Срок прохождения
1.	Заведующая МДОУ	1 раз в 3 года
2.	Заместитель заведующей по ВМР	1 раз в 3 года
3.	Воспитатель	1 раз в 3 года
4.	Ответственный за работу по охране труда	1 раз в 3 года
5.	Заведующий хозяйством	1 раз в 3 года
6.	Шеф-повар	1 раз в год
7.	Педагог-психолог	1 раз в 3 года
8.	Музыкальный руководитель	1 раз в 3 года
9.	Инструктор по физической культуре	1 раз в 3 года
10.	Учитель-логопед	1 раз в 3 года
11.	Повар	1 раз в год
12.	Кухонный рабочий	1 раз в год
13.	Кладовщик	1 раз в год
14.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1 раз в год
15.	Уборщик производственных и служебных помещений, бассейна	1 раз в год
16.	Дворник	1 раз в год
17.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	1 раз в год
18.	Грузчик	1 раз в год
19.	Швея	1 раз в год
20.	Делопроизводитель	1 раз в 3 года

Приложение № 6
к коллективному
договору

Профессии и виды работ, к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда

№ п/п	Наименований профессий
1.	Повар
2.	Кухонный рабочий
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
5.	Погрузочно-разгрузочные работы
6.	Работы на высоте
7.	Работы на технологическом и холодильном оборудовании

Приложение № 7
к коллективному
договору

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий, требующих прохождения стажировки на рабочем месте

1. Воспитатель
2. Грузчик
3. Дворник
4. Делопроизводитель
5. Кладовщик
6. Кухонный рабочий
7. Повар
8. Помощник воспитателя
9. Рабочий комплексному обслуживанию здания
10. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
11. Уборщик производственных и служебных помещений, бассейна
12. Швея
13. Музыкальный руководитель
14. Инструктор по физической культуре, бассейна
15. Педагог-психолог
16. Учитель-логопед
17. Грузчик

Приложение № 8
к коллективному
договору

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работа в которых дает право
на бесплатное обеспечение специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование СИЗ	Нормы выдачи в год	Нормативный документ
1	**Грузчик**	**При работе с прочими грузами, материалами:**		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н П.21
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н П.21
		При выполнении наружных работ зимой дополнительно:		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.1.б
		Валенки с резиновым низом	1 на 2,5 года	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.1.б
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.1.б
2	**Дворник**	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н П.23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2шт	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н П.23
		Сапоги резиновые с защитным подноском	Костюм для защиты от общих производственных 1шт	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н П.23

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н П.23
		Зимой дополнительно:		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.1.б
		Валенки с резиновым низом	1 на 2,5 года	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.1.б
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.1.б
		При работе с травокосилкой		
		Вкладыши пиротивошумные, очки защитные	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.127
3	**Заведующий хозяйством**	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н П.32
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н П.32
5	**Кладовщик**	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт 1шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н П.49
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н П.49
		Головной убор	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.3 примечания
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.1(б) примечания

		валенки с резиновым низом	1 пара на 2,5 года	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.1(б) примечания
6	**Кухонный рабочий**	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт 1комплект	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.60
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.60
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.60
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.60
		Головной убор	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.3 примечания
		При работе в овощехранилищах дополнительно:		
		Жилет утепленный	1шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.60
		Валенки с резиновым низом	1пара на 2,5 года	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.60
		Головной убор утепленный	1 шт на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.1.б
		При выполнении работы в условиях повышенного уровня шума		
		вкладыши противошумные	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.1в

7	**Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды**	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт 1комплект	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.115
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.115
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.115
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.115
		Головной убор	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.3 примечания
		При выполнении работы в условиях повышенного уровня шума		
		вкладыши противошумные	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.1(в) примечания
8	**Помощник воспитателя**	Халат Х\Б	1шт	Постановления Мин. труда и соц.развития Р.Ф № 68 от 29.12.1997г Приложение № 2 раздел № 6 п.49
		Дополнительно при мытье посуды:		
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1шт	Постановления Мин. труда и соц.развития Р.Ф № 68 от 29.12.1997г Приложение № 7 раздел 2 п.8
		При уборке мест общего пользования дополнительно:		

		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.171
		Перчатки с полимерным покрытием	6пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.171
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.171
9	**Повар**	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.122
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.122
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.122
		Головной убор	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.3 примечания
		При выполнении работы в условиях повышенного уровня шума		
		вкладыши противошумные	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.1 (в) примечания
		Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	12 пар До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.127
		Очки защитные	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.127

		Наплечники защитные	дежурные	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.127
		Головной убор (берет)	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.3 примечания
10	**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт.	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.135
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1пара	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.135
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.135
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.135
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.135
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.135
		дополнительно: **зимой при наружных работах**:		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.1б
		Валенки с резиновым низом	1 на 2,5	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.1б
		Головной убор утепленный	1шт. на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.1б

		При эксплуатации электроустановок до 1000В.,при выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт 1 комплект	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1пара	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189
		Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	12 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189
		Боты или галоши диэлектрические	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189
11	**Уборщик служебных помещений**	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.171

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.171
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.171
12	**Швея**	Фартук х\б с нагрудником Косынка х\б	1шт 1шт	Постановления Мин. труда и соц. развития Р.Ф № 68 от 29.12.1997г Приложение № 2 раздел 2 п.19

Примечание:

Помощникам воспитателя необходимо выдавать 2 комплекта санитарной одежды, фартук и колпак для раздачи пищи в соответствии с п. 3.1.9 СанПиН 2.4.3648-20

Приложение № 9
к коллективному
договору

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работа в которых даёт право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ	Норма выдачи на 1 месяц
1	Мыло туалетное, или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Работы, связанные с загрязнением: уборщики служебных и производственных помещений, бассейна, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	На 1 человека – 200 гр. 250мл.

Примечание:

1. Умывальники в местах общего пользования должны быть обеспечены мылом.

Приложение № 10
к коллективному
договору

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность дополнительного отпуска

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней
1	Заведующий МДОУ	5 календарных дней
2	Заведующий хозяйством	5 календарных дней

Приложение № 11
к коллективному
договору

Список лиц
подлежащих периодическим медицинским осмотрам
в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2020 г. № 988н,
министерства здравоохранения РФ № 1420 от 31 декабря 2020 г.

№ п/п	Наименование цеха, участка	Профессия	Кол-во работающих в данной профессии		Вредные и опасные производственные факторы	Периодичность медицинских осмотров	Периодичность медицинских осмотров в центре профпатологии
			всего	в т.ч. женщин			
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Бассейн	Инструктор по физической культуре (плавание)	1	1	**Физические** п.4.7. Параметры охлаждающего микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха).	1 раз в 2 года	1 раз в 5 лет
2.	Бассейн	Уборщик производственных и служебных помещений (бассейн)	1	1	**Физические** п.4.7. Параметры охлаждающего микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха).	1 раз в год	1 раз в 5 лет

Приложение № 12
к коллективному
договор

Перечень
должностей и профессий, подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию

№	Должности, профессии	Вредные вещества и неблагоприятные производственные факторы	Вид профессиональной деятельности в условиях повышенной опасности
1.	Заведующий ДОУ		Работник детских дошкольных учреждений
2.	Зам. заведующего по ВМР		Работник детских дошкольных учреждений
3.	Заведующий хозяйством		Работник детских дошкольных учреждений
4.	Воспитатель		Работник детских дошкольных учреждений
5.	Педагог-психолог		Работник детских дошкольных учреждений
6.	Музыкальный руководитель		Работник детских дошкольных учреждений
7.	Инструктор по физической культуре		Работник детских дошкольных учреждений
8.	Учитель-логопед		Работник детских дошкольных учреждений
9.	Помощник воспитателя		Работник детских дошкольных учреждений
10.	Шеф-повар		Работник детских дошкольных учреждений
11.	Повар		Работник детских дошкольных учреждений
12.	Кухонный рабочий		Работник детских дошкольных учреждений
13.	Кладовщик		Работник детских дошкольных учреждений
14.	Кастелянша		Работник детских дошкольных учреждений
15.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		Работник детских дошкольных учреждений
16.	Уборщик производственных и служебных помещений		Работник детских дошкольных учреждений Работа на высоте
17.	Дворник		Работник детских дошкольных учреждений
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию		Работник детских дошкольных учреждений

	здания		
19.	Грузчик		Работник детских дошкольных учреждений
20.	Швея		Работник детских дошкольных учреждений
21.	Делопроизводитель		Работник детских дошкольных учреждений
22.	Уборщик производственных и служебных помещений (бассейн)	**Физические** п.4.7. Параметры охлаждающего микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха).	Работник детских дошкольных учреждений
23.	Инструктор по физической культуре (бассейн)	**Физические** п.4.7. Параметры охлаждающего микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха).	Работник детских дошкольных учреждений
25.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания (электромонтер)		Работник детских дошкольных учреждений Работ на высоте Работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок

Пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью
16 (шестнадцать)
листов

Заведующий МДОУ
«Центр развития ребёнка-
детский сад № 25
«Василёк»
Л.М. Грузных
26 08 2021 г.