

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОБУ

«Детский сад
общеразвивающего вида №7»

От « 29 » января 2018г.

от «29» января 2018г.



**Муниципального дошкольного
образовательного бюджетного
учреждения «Детский сад
общеразвивающего вида №7»
г.Дальнегорска, с. Каменка
на 2018 – 2020 годы**

1. Общие положения

Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида №7» г. Дальнегорск, с. Каменка.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее – ДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице их представителя – Кобзарь Валентины Владимировны;

работодатель в лице его представителя – заведующего ДОУ Сурковой Александры Владимировны.

Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

Работодатель:

- признавать выборный орган работников ДОУ единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

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

Представитель трудового коллектива:

- содействовать эффективной работе ДОУ;
- разъяснять работникам ДОУ положения коллективного договора, содействовать его реализации;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

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

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работникам в течение 10 дней после его подписания.

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

При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников ДОУ.

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

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения (по согласованию) трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов работы учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

Контролируют выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

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

Стороны договорились, что работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Работодатель обязуется заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

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

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ДОО, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Трудовой договор, для выполнения трудовой функции, который носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается по инициативе работодателя, либо работника, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами. В случаях регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

При заключении трудового договора работодатель требует от работника документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и

продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества групп, обеспеченности кадрами. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Уменьшение или увеличение нагрузки воспитателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работы в том же учреждении, на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

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

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

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

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

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменения сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.)

при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

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

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

Работодатель может устанавливать испытательный срок (ст. 70 ТК РФ).

Изменение, определенных сторонами условий, трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОУ. Согласно ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

указание места работы (конкретный адрес работодателя);

трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

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

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

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

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

Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

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

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

Выборный орган организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ. В ДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя, сторожа работают по графику.

Для руководящих работников, работников из числа административно хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю – для женщин.

Режим рабочего времени для вышеперечисленного персонала определяется согласно Правилам внутреннего трудового распорядка ДОУ.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться, как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (часть 1 ст. 93 ТК РФ);

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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом удобное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая

продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учётом условий производства (работы) у данного работодателя (часть 2 ст.93 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплаченная не менее чем в двойном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи».

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом гарантий и ограничений инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

В случаях, предусмотренных статьёй 101 ТК РФ, работодатель может привлекать к работе на условиях ненормированного рабочего дня работников, занимающим соответствующие должности, указанные в Перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска, работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера (приравненных к ним областях) - продолжительностью 16 календарных дней.

Обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера (приравненных к ним областях) продолжительностью 16 календарных дней.

Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

с ненормированным рабочим днем, в соответствии со статьей 119 ТК РФ;

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 117 ТК РФ (рабочий по стирке и ремонту спецодежды, повар, младший воспитатель).

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

На основании письменного заявления работника предоставить краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством, предоставляются:

для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

при рождении ребенка в семье – 1 календарный день;

в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;

на похороны близких родственников – 2 календарных дня;

тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня.

Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4. Оплата труда работников

Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников ДООУ исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №7» г. Дальнегорска, с. Каменка.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца за первую половину отработанного времени и 10 числа следующего месяца за вторую половину отработанного времени.

В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период

приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы (выслуга лет) — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ДОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом

;

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Работодатель обязуется:

Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Обеспечивать выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня

(смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов)» ст.153 ТК РФ.

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

Обеспечивать оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Устанавливать доплаты за работу с вредными условиями до 12% тарифной ставки (оклада) (Приложение 7) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утв. приказами Гос. образования СССР от 20.08.90 № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.92 № 611). Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее-СОУТ). До проведения в установленном порядке СОУТ работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

Обеспечивать выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 6:00).

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

Оплата труда производится, как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальными нормативным актам ли трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

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

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

Работодатель определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

Работодатель обязуется:

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

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), в том числе работников в возрасте от 25 до 65 лет.

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

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы. (ст. 168 ТК РФ).

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) получающим среднее профессиональное образование при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

Стороны договорились: в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учётом имеющейся квалификационной категории, если совпадают должностные обязанности, профили работы, в следующих случаях:

Должность, установлена категория	по которой квалификационная	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель		Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, студии, клубного или иного детского объединения профилю работы по основной должности)
Воспитатель		Старший воспитатель
Руководитель воспитания	физического	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель музыки		Музыкальный руководитель, концертмейстер

Стороны считают необходимым при совершенствовании порядка аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений обеспечить:

бесплатность прохождения аттестации для работников муниципальных образовательных учреждений;

увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию;

гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

Работодатель обязуется:

Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые

могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

Предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

проработавшие в ДОУ свыше 10 лет;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

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

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212, 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Провести в учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест и по результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета, с последующей сертификацией.

Проводить со всеми поступающими на работы, 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 на начало финансового года.

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

Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с типовыми нормами (приказ Минсоцразвития от 17.12.2010 №1122н) и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в ДОУ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 – 230.1 ТК РФ).

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.

Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ) на каждое рабочее место.

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

Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Создать в учреждении комиссию по охране труда.

Осуществлять контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Оказывать содействие 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.

Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, за счет средств работодателя (ст.212, 213 ТК РФ), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должность) и среднего заработка.

Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

8. Гарантии и компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ); -

при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами Управления образования.

Обеспечивать право работников учреждения на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»:

Создавать условия и принять меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

9. Пенсионное обеспечение

В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

Стороны по своей инициативе осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

10. Контроль, за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

Контроль, за ходом выполнения коллективного договора, осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей и соответствующими органами по труду.

Стороны договорились:

Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Рассматривать в 7-дневный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раз в год.

Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

11. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

Изменения и дополнения коллективного договора и приложений к нему в течение срока действия коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим разделом коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).

Изменения и дополнения коллективного договора и приложений к нему производятся только по взаимному согласию сторон.

С инициативой по внесению изменений и дополнений коллективного договора и приложений к нему может выступить любая из сторон, уведомив об этом другую сторону в письменной форме с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений или дополнений.

Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон коллективного договора без созыва общего собрания (конференции) работников, в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

Коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в коллективный договор и приложения к нему проводит совместная комиссия, создаваемая из равного числа представителей от работодателя и работников, уполномоченных представлять интересы сторон в порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст.ст.29-33 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

12. Приложения к Коллективному договору

1. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, здоровья работников и воспитанников.
2. Перечень профессий, на право получения спецодежды и обеспечение средствами индивидуальной защиты.
3. Перечень профессий и должностей, подлежащих медицинскому осмотру.
4. Перечень профессий и должностей, работа на которых даёт право на досрочную трудовую пенсию.
5. Перечень профессий и должностей с вредными опасными условиями труда, работа на которых даёт право на доплату.
6. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск по вредным условиям труда.

План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, здоровья работников и воспитанников

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1	Обеспечить качественную подготовку и прием детского сада к новому учебному году с оформлением актов.	август	заведующий, завхоз	
2	Организовать и контролировать работу по соблюдению в детском саду законодательства об охране труда, выполнению санитарно-гигиенических правил, предупреждению травматизма и других несчастных случаев среди работников и детей, в соответствии с графиком контроля.	по графику	заведующий, воспитатели	
3	Запрещать проведение учебных занятий и работ на участках, которые не отвечают нормам охраны труда и требованиям трудового законодательства. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих требования.	в течение года	заведующий, воспитатели	
4	Информирование работников о новых и изменённых нормативных правовых актах в сфере охраны труда	в течение года	заведующий	
5	Организовать обучение педагогических работников детского сада по вопросам охраны труда с последующей проверкой знаний и выдачей удостоверений.	1 раз в 3 года	заведующий, завхоз	
6	Обучение работников детского сада, связанных с электроустановками по ПУЭУ до 1000 В с выдачей удостоверений.	1 раз в 3 года	заведующий, ответственный за электрооборудования	
7	Обучение воспитанников основам пожарной безопасности	в течение года	воспитатели	
8	Оформление в кабинетах уголков по безопасности жизнедеятельности.	в течение года	воспитатели	

9	Издать приказ о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы в детском саду и пожарной безопасности.	январь	заведующий	
10	Провести испытания спортивного оборудования, инвентаря и вентиляционных устройств спортивного зала (оформить документально).	январь, август	заведующий, завхоз	
11	Избрать на общем собрании работников детского сада ответственного по ПБ по БДД	август	заведующий	
12	Провести общий технический осмотр здания и сооружений детского сада с составлением акта.	март, сентябрь	заведующий, завхоз	
13	Регулярно проводить медицинские осмотры работников и воспитанников.	август	заведующий, мед. сестра	
14	Обеспечить работников детского сада спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами.	август	завхоз	
15	Обеспечить кабинеты медицинскими аптечками.	июнь – август	медицинская сестра	
16	Заключить соглашение по охране труда с профсоюзным комитетом и обеспечить его выполнение.	декабрь	заведующий, председатель профкома	
17	Совместно с профсоюзным комитетом подвести итоги выполнения соглашения по охране труда.	1 раз в полугодие	заведующий, председатель профкома	
18	Организовать систематический административно-общественный контроль по охране труда.	в течение года	заведующий, завхоз	
19	Проверить наличие инструкций по охране труда во всех группах, кабинетах, спортивном зале, на других рабочих местах, при необходимости переработать и утвердить их.	август	заведующий, завхоз, воспитатели	
20	Проводить вводный инструктаж по охране труда со всеми вновь принятыми на работу лицами с регистрацией в журнале установленной формы.	в течение года	заведующий	

21	Проводить инструктаж по охране труда на рабочих местах всех работников с регистрацией в журнале установленной формы.	1 раз в год	завхоз	
22	Организовать систематический контроль за соблюдением норм и правил ОТ при проведении с детьми различных видов занятий и работ, а также при перевозке детей, проведении экскурсий и соревнований	постоянно	заведующий, завхоз	
23	Проводить инструктаж с воспитанниками по охране труда при организации массовых мероприятий	по необходимости	воспитатели	
24	Организовать расследование и учет несчастных случаев с работниками и детьми с составлением актов по формам Н-1 и Н-2, проводить профилактическую работу по их предупреждению.	в течение года	заведующий,	
25	Заклучить на календарный год договоры о вывозе мусора и утилизации отходов, дератизации и дезинсекции.	декабрь	заведующий	
26	Предоставить дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.	в соответствии с графиком отпусков	заведующий	
27	Провести специальную оценку условий труда	июнь	заведующий	
28	Заклучить договоры: - о периодическом медицинском осмотре; - о вывозе мусора; - о дератизации, дезинсекции.	декабрь	заведующий	
29	Проведение физкультурно- оздоровительных мероприятий с работниками	По сезонам года	Заведующий , воспитатели	

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ

На право получения спецодежды и обеспечение средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессиональная должность	Наименование спецодежды	Сроки носки (месяц)
2.	Повар, кухонный рабочий	Халат - 3 шт. Косынка - 3 шт. Фартук непромокаемый - 1 шт.	24
3.	Машинист по стирке и ремонту белья(спецодежды)	Костюм – 1шт. Фартук непромокаемый – 2шт. Сапоги – 1 пара Перчатки х/б – 2 пары	12 24 24 3
4.	Младший воспитатель	Халат х/б темный - 2 шт. белый - 2 шт. Фартук - 2 шт. Косынка - 2 шт.	24
5.	Кладовщик	Халат х/б - 2 шт.	
6.	Грузчик	Халат х/б темный - 2 шт. Фартук - 2 шт. Перчатки х/б- 2 пары	24 3
7.	Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	Халат х/б темный - 2 шт. Перчатки х/б- 1 пара	24 3
8.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б темный - 2 шт.	24

		Перчатки резиновые - 2 пары	3
9.	Дворник	Перчатки х/б- 2 пара Фартук х/б с нагрудником (или жилет х/б) - 1 шт. Валенки -1 пара	3 12
10.	Сторож	Валенки - 1 тулуп - 1	24
11	Воспитатель	Халат светлый – 1 шт.	24

Перечень рабочих мест,при занятости на которых работники обеспечиваются мылом и жидкими моющими средствами в санитарно – бытовых помещениях

№ п/п	Рабочие места	Количество работников, занятых на этих рабочих местах	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц на 1 работника
1.	Уборщица служебных помещений	1	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих
2.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	1		
3.	Повар	2		
4.	Младший воспитатель	1		
5.	Дворник	1		
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1		

Нормативная база:

1. Трудовой кодекс РФ ст.221 от 15.06.2011 г ,№ 197-ФЗ, с изменениями и дополнениями от 30.06.2006 г № 90-ФЗ

2. СанПиН 2.4.1.3049-13

**Перечень профессий и должностей,
подлежащих медицинскому осмотру.**

1. Заведующий
2. Воспитатель
3. Музыкальный руководитель
4. Инструктор по физической культуре
5. Педагог-психолог
6. Завхоз
7. Младший воспитатель
8. Повар
9. Кухонный рабочий
10. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
11. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
12. Уборщик служебных помещений
13. Сторож

Перечень профессий и должностей, работа на которых даёт право на досрочную трудовую пенсию.

1. Воспитатель

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых даёт право на доплату.

- Повар
- младший воспитатель
- уборщик служебных помещений
- кухонный рабочий
- рабочий по стирке и ремонту белья (спецодежды)

Повышение оплаты труда на 12% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

Нормативная база:

- Постановление Правительства РФ № 870 от 20.11.2008г.
- Приказ Госкомобразования № 579 от 20.08.1999г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем
для предоставления им ежегодного дополнительного
оплачиваемого отпуска

№ п/п	Должность	Количество дней
1.	Руководитель учреждения	5 календарных дней
3.	Завхоз	3 календарных дня

Нормативная база

- 1 Трудовой кодекс РФ ст. 116; 119 от 15.11.2007г № 197-ФЗ.
2. Решение Думы Дальнегорского ГО №116 от 24.06.05г

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на
дополнительный оплачиваемый отпуск во вредных условиях труда

Повар, работающий у плиты - 7 календарных дней;

Младший воспитатель - 7 календарных дней;

Рабочий по стирке и ремонту одежды - 7 календарных дней.

Нормативная база:

Трудовой кодекс РФ ст. 116; 119.

Пронумеровано, прошнуровано

и скреплено печатью

33 (тридцать три) листа

Заведующий МДОБУ «Детский сад

общеразвивающего вида №7

Фуркова А.В.

ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

№ 203 от 22.04.2018

РЕКОМЕНДАЦИИ ОТ 20.04.2018

№ 203 от 22.04.2018

