

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
физическому развитию детей № 21 «Золотой ключик»
на 2023 - 2026 годы

Федорева
Ольга
Александровна

Подписано цифровой подписью: Федорева Ольга Александровна
DN: c=RU, st=Красноярский край, l=Зеленогорск,
title=Заведующий, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ
САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФИЗИЧЕСКОМУ
РАЗВИТИЮ ДЕТЕЙ № 21 "ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК",
1.2.643.100.3=120B3036363236313036353532,
1.2.643.3.131.1.1=120C323435333032333936333733,
email=urist-codou@yandex.ru, givenName=Ольга
Александровна, sn=Федорева, cn=Федорева Ольга
Александровна
Дата: 2023.11.17 11:24:36 +07'00'

От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с № 21
О.А. Федорева
« 08 » ноября 2023 г.



М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с № 21
Т. Н. Мощева
« 08 » ноября 2023 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 21 «Золотой ключик» (далее - учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Территориальное трехстороннее соглашение между Администрацией ЗАТО г. Зеленогорска, Территориальной профсоюзной организацией ГПУО г. Зеленогорска и некоммерческой организацией «Территориальное объединение работодателей ЗАТО Зеленогорск» на 2022-2024 годы (далее - Территориальное соглашение).

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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 трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации Мошковой Тамары Нестеровны;

- работодатель в лице его представителя - заведующего Федоревой Ольги Александровны, действующего на основании Устава учреждения (далее - работодатель).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее - комиссия) - орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем ДООУ.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения 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.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.12. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Соглашение по улучшению и охране труда (Приложение № 1).
- Перечень бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты рабочим МБДОУ д/с № 21 (Приложение № 2).
- Перечень профессий работников, которым производится бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 3).
- Перечень бесплатной выдачи санитарно-гигиенической спецодежды и санитарных принадлежностей рабочим и служащим учреждения (Приложение № 4).
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им доплат за вредные условия труда. (Приложение № 5).

- Положение о защите персональных данных работников.
- Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с № 21.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.14. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.15. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и

нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.3. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.6. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из выполнения программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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

2.8. Уменьшение или увеличение объема педагогической работы воспитателя по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

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

- временного увеличения объема педагогической работы в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника с согласия работника;

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

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

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

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

3.3. 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 в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы, в соответствии с постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 21.12.2022 № 193-п О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 02.03.2015 № 31-п «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений города Зеленогорска».

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком 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 начала проведения соответствующих мероприятий.

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

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

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. 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.

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

4.2.4. 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.

4.4. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с профкомом.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим работы работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. 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.

5.3. Для воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья норма часов педагогической работы устанавливается 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.4. 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.

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

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

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и должен обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным работникам в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами отпуск предоставляется в удобное для них время:

- работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- одному из родителей для сопровождения ребенка, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального или высшего образования (не менее 14 календарных дней);

- застрахованным, нуждающимся в лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая;

- работники, не использовавшие часть отпуска в связи с отзывом из отпуска.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (постановление № 466 от 14.05.2015г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам, работающим с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется отпуск в количестве 56 календарных дней.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных – 8 календарных дней в соответствии с ФЗ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих

трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск, утверждаемыми постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск, Положением об оплате труда работников учреждения.

6.2. Система оплаты труда работников устанавливается положением об оплате труда учреждения, утверждаемым локальным актом учреждения - приказом заведующего и включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются заведующим МБДОУ д/с № 21 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.3. Работникам МБДОУ д/с № 21 по решению заведующего в пределах объема средств, направленных на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера региональной выплаты, установленного в Красноярском крае, расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы);
- выплаты по итогам работы.

6.4. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения учитывается мнение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, в состав которой входят представители каждой категории работников. Положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работников учреждения, ее состав утверждаются приказом заведующего учреждением.

6.5. Заработная плата выплачивается в денежной форме два раза в месяц: 23 числа расчетного месяца выплачивается заработная плата за период с 1 по 15 число расчетного месяца; 08 числа месяца, следующего за расчетным, выплачивается заработная плата за период с 16 числа по последний день расчетного месяца.

Заработная плата с 1 по 15 - е число месяца, рассчитывается и выплачивается пропорционально отработанного времени, без доплат и стимулирующих выплат, которые рассчитываются за весь месяц. Заработная плата за период с 16 числа месяца по последний день месяца рассчитывается и выплачивается пропорционально отработанного времени с учетом всех доплат и стимулирующих выплат за расчетный месяц.

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

Заработная плата Работнику выплачивается путем перечисления на банковский счет (карта национальной платежной системы «Мир») или в кассе МКУ ЦОДОУ. При увольнении окончательный расчет Работник получает в кассе МКУ ЦОДОУ.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, принятый с учетом мнения профкома.

6.6. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена зарплата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода зарплаты не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты зарплаты.

6.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

6.8. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников учреждения в соответствии с Территориальным соглашением договорились:

6.8.1. Производить оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность с учётом присвоенной установленной квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) в соответствии с Приложением № 7.

6.8.2. Сохранять условия оплаты труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы за квалификационную категорию) за педагогическими работниками у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, в следующих случаях:

- в течение одного года после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- в течение одного года до наступления у работника права для назначения страховой пенсии по старости;

- на период до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории с даты подачи заявления в аттестационную комиссию.

6.8.3 Специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор либо продолжающим работу в образовательном учреждении, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

6.8.4. Выплачивать молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате за работу в южных районах Красноярского края в полном размере с первого дня работы в учреждении, если они проживали не менее 5 лет в районах Севера и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Проводить повышение (индексацию) заработной платы работников учреждения в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами г. Зеленогорска.

6.9.2. Оплачивать время простоя работникам, отстраненным от работы в связи с отсутствием профилактических прививок (при наличии медицинских противопоказаний) в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий учреждением.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием методическими и учебными пособиями, справочниками, имеющимися в учреждении в воспитательно-образовательных целях.

7.2. Производит выплату единовременной материальной помощи работникам учреждения на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с № 21.

7.3. Предусматривает средства на финансирование следующих видов социально-трудовых гарантий, предусмотренных Территориальным соглашением:

- частичной оплаты путёвок на санаторно-курортное лечение и (или) отдых;
- частичной оплаты услуг по зубопротезированию;
- частичной оплате физиотерапевтических услуг.

7.4. Предоставляет и производит оплату социально - трудовых гарантий на основании решения Оздоровительной комиссии учреждения, в соответствии с Порядком предоставления социально-трудовых гарантий работникам муниципальных учреждений г. Зеленогорска, утвержденным Постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 13.06.2023 № 110-п.

7.5. Освобождает работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в соответствии с трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.6. Организует в учреждении комнату (места) для приема пищи.

7.7. В соответствии с федеральным законодательством своевременно и полном размере перечисляет страховые взносы.

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

7.8.1. Организовывать деятельность оздоровительной комиссии по предоставлению социально-трудовых гарантий работникам в соответствии с утвержденным в учреждении порядком предоставления социально-трудовых гарантий.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Создать безопасные условия труда, направленные на сохранение жизни и здоровья работников, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2 % от суммы затрат на предоставление услуг.

8.3. Ежегодно утверждать перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

8.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.5. Приобретать за счет собственных средств и выдавать средства индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств устанавливаются на основании Типовых норм. Обеспечивает хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ).

8.6. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным

методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

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

8.8. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.9. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения профкома, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ,

8.10.. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности в соответствии ТК РФ.

8.12.. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами.

8.13. 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.

8.14. Разрабатывать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома.

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

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка

8.17. Стороны совместно:

- организуют деятельность в организации комиссии по охране труда, созданной в соответствии с ТК РФ;

- организуют для работников физкультурно-оздоровительные мероприятия,

8.18.. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.18.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

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

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до воспитанников и сотрудников образовательного учреждения;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов на территории, прогулочных участках, прилегающих к ДОУ).

8.18.2. Профком:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, и воспитанников к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках;
- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.18.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (ч 6 ст. 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Безвозмездно предоставлять профкому помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.4. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.5. Привлекать представителей профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.3.6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценке условий труда, по охране труда и других.

9.4. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

9.5. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

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

10.12. 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.

10.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел трудовых отношений Администрации зато г. Зеленогорска.

11.2. Совместно отчитываются о выполнении коллективного договора один раз в год на Общем собрании трудового коллектива.

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

11.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам ДООУ.

11.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

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

Перечень приложений

1. Соглашение по улучшению условий и охраны труда.
2. Перечень бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты рабочим МБДОУ д/с № 21.
3. Перечень профессий работников, которым производится бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122 н, п.п. 6, 7, 10.(ред. от 23.11.2017).
4. Перечень бесплатной выдачи санитарно-гигиенической спецодежды и санитарных принадлежностей рабочим и служащим МБДОУ д/с № 21.
5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им доплат за вредные условия труда.
6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
7. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

СОГЛАСОВАНО
На заседании профкома
Протокол № 1
« 09 » января 2023 г.
Председатель профкома
МБДОУ д\с № 21 «Золотой ключик»
Т.Н. Мошева

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
д\с № 21 «Золотой ключик»
О.А. Федорева
« 09 » января 2023 г.



СО Г Л А Ш Е Н И Е
по улучшению условий и охраны труда в
Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 21 «Золотой ключик»
на 2023 год

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс.руб.	Сроки выполнения	Ответств. за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда			Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ.		
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1.	Обеспечить работников учреждения спецодеждой, спецообувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Нормами	Чел.	39	0,0		Заведующий МБДОУ, завхоз.	39	34				
2.	Организовать и провести предварительный и периодический медицинский осмотр работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами	Чел.	45	257 502,00	2-3 кв.	Заведующий МБДОУ Специалист по охране труда МКУ ЦОДОУ	45	40				

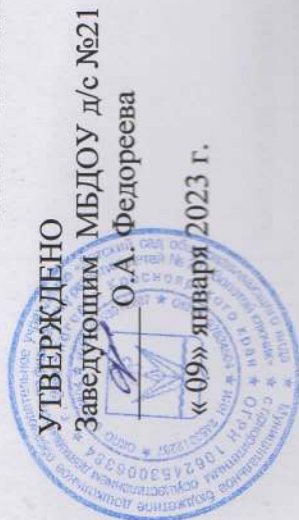
3.	Организовать уборку снега, сосулек, снежных глыб с Крыльи зданий, теневого навесов, вывозку		7 000,00	1 кв.	Заведующий МБДОУ, Завхоз			
4.	Провести испытание стремянок	Шт. 2	960,00	3 кв.	Завхоз МБДОУ			
5.	Приобрести и организовать выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств.	Шт. 19	0,00	2 - 4 кв.	Заведующий МБДОУ, Завхоз	19	19	
6.	Организовать обучение по охране труда руководителей, специалистов МБДОУ.	Чел. 0,00	0,00		Специалист по охране труда МКУ ЦОДОУ			
7.	Организовать обучение первой помощи пострадавшим на производстве.	Чел. 3	6900,00	1-3 кв.	Заведующий МБДОУ Специалист по охране труда МКУ ЦОДОУ	3	3	
8.	Выполнение работ по специальной оценке и условий труда	Раб. мест. 9	9000,00	3 кв.-4 кв.	Заведующий МБДОУ			
9.	Выполнение работ по оценке профессиональных рисков.	Раб. мест. 20	8000,00	3 кв.-4 кв.	Заведующий МБДОУ Специалист по охране труда МКУ ЦОДОУ	20	20	

Специалист по охране труда МКУ ЦОДОУ

О.В. Мандрик

Приложение № 2
к коллективному договору
на 2023 – 2026 годы

СОГЛАСОВАНО:
На заседании профкома
Протокол № 1
« 09 » января 2023 г.
 Т.Н. Мощева



П Е Р Е Ч Е Н Ь

бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других

средств индивидуальной защиты рабочим Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 21 «Золотой ключик»

№ п\п	Наименование профессии	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед. или комп-лектов)	Основание по Типовым отраслевым нормам	Примечание
1	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий при выполнении работ по стирке спецодежды и белья или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий При выполнении работ по стирке спецодежды (белья): Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997-н п.48 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997-н п.48	Возможна замена на

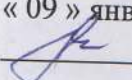
	материалов		115	перчатки резиновые
2	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997-н п. 171 Возможна замена на перчатки резиновые.
3.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом При выполнении работ по кошению газонов в летний период дополнительно: Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Очки защитные	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года до износа до износа	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997-н п. 23 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997-н Примечание п 11 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997-н п. 135 Приказ Минтруда России
4.	Рабочий по комплексному	Костюм для защиты от общих		

	обслуживанию и ремонту зданий	производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Очки защитные	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар До износа До износа	от 09.12.2014 № 997-н п. 135	
5.	Заведующий хозяйством, заместитель заведующего по хозяйственной работе	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997-н п. 32	
6.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом	1 шт. 1 пара 12 пар 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997-н п. 23 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997-н Примечание п 11	

Специалист по охране труда ОИТО МКУ ЦОДОУ



О.В.Мандрик

СОГЛАСОВАНО:
На заседании профкома
Протокол № 1
« 09 » января 2023 г.
 Т.Н. Мощева

УТВЕРЖДЕНО
Заведующим МБДОУ д/с № 21
09 января 2023г.
 О.А. Федорева



П Е Р Е Ч Е Н Ь
ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ ПРОИЗВОДИТСЯ БЕСПЛАТНАЯ
ВЫДАЧА СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ
В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
(Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122 н) (п.п. 6, 7, 10.)

Наименование профессии	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Младший воспитатель	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы с дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	100 мл 200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства)
Уборщик служебных помещений	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	Работы с дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл
Кухонный рабочий	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук Мыло или жидкие	Работы с дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки);	100 мл 200г. (мыло

	моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства)
Кастелянша (при стирке спецодежды (белья).	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы с дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	100 мл 200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства)
Дворник	Средство для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0 градусов Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200мл.
Повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	200г. (мыло туалетное) или 250мл. (жидкие моющие средства)

Специалист по охране труда ОИТО МКУ ЦОДОУ



О.В. Мандрик

СОГЛАСОВАНО
На заседании профкома
Протокол № 1
«09» января 2023 г.
Председатель профкома
МБДОУ д/с № 21 «Золотой ключик»
Т.Н. Мощева

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
д/с № 21 «Золотой ключик»
О.А. Федореева
«09» января 2023 г.



П Е Р Е Ч Е Н Ь

Бесплатной выдачи санитарно-гигиенической спецодежды и санитарных принадлежностей рабочим и служащим
Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 21 «Золотой ключик»

№ п/п	Наименование профессии	Наименование санитарно- гигиенической спецодежды и санитарных принадлежностей	Норма выдачи на год (ед. или комплек- тов)	Основание по Типовым отраслевым нормам	Примечание
1.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавник из полимерных материалов Фартук х/б при раздаче пищи Косынка или колпак х/б	2 2 До износа 1 1	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. №997-н п.122 СП 2.4.3648-20 п.3.1.9. СП 2.4.3648-20 п.3.1.9.	

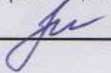
2.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавник из полимерных материалов Косынка или колпак х\б Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. №997-н п.60	
3.	Младший воспитатель	Халат х\б светлых тонов Дополнительно: Косынка или колпак х\б Фартук х\б Фартук для мытья посуды Халат для уборки помещений При мытье посуды Дополнительно: Перчатки резиновые или из полимерных материалов При уборке помещений Дополнительно: Перчатки резиновые или из полимерных материалов	До износа 1 6 пар 2 2 1 1 1 1 6 пар 12 пар	СП 2.4.3648-20 п.3.1.9. СП 2.4.3648-20 п.3.1.9. Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997-н п. 60 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997-н п. 171	Возможна замена халата х\б на костюм из смесовой ткани.
4.	Воспитатель	Халат х\б	2	СП 2.4.3648-20 п.3.1.9.	

Специалист по охране труда ОИТО МКУ ЦОДОУ



О.В.Мандрик

СОГЛАСОВАНО

На заседании профкома
Протокол № 1
д\с № 21 «Золотой ключик»
« 09 » января 2023 г.
Председатель профкома
МБДОУ д\с № 21 «Золотой ключик»
 Т.Н. Мощева

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д\с № 21
О.А. Федореева
09.01.2023 г.



Перечень

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда, для предоставления им доплат за вредные условия
труда.

Повар – 8 % от установленного оклада.
Кухонный рабочий – 4 % от установленного оклада.
Дворник – 4 % от установленного оклада.

СОГЛАСОВАНО:

На заседании профкома

Протокол № 6 МБДОУ д/с №21

«09» июня 2023 г.

 Т.Н. Мощева

УТВЕРЖДЕНО

Заведующим МБДОУ д/с № 21

«09» июня 2023 г.



 О.А. Федорева

ПЕРЕЧЕНЬ

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

- заведующий;
- старший воспитатель;
- заведующий хозяйством;
- заместитель заведующего по воспитательной и методической работе,
- заместитель заведующего по хозяйственной работе.

**ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ
ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ
НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА
КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ**

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель;
	учитель;
	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);
	социальный педагог;
	педагог-организатор;
	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель;	Воспитатель;
воспитатель	старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);
	инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);
	инструктор по труду;
	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения;
	инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед;
	учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);
	воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);
	музыкальный руководитель;
	концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель;	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);
тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);	Старший тренер-преподаватель;
инструктор по физической культуре	тренер-преподаватель

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью

30 (тридцать) листа (ов).

Заверяющий МБДОУ д/с № 21

О.А. Федореева

«07» июля 2023г.

