

Заведующий МБДОУ
МО г. Краснодар «Детский сад №48»

А.Н. Шабаета

(подпись) Ф.И.О.)

«_07_» __июля_____ 2020 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
С.В. Верзилина

(подпись) Ф.И.О.)

«_07_» __июля_____ 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский
сад общеразвивающего вида № 48»

на 2020 - 2023 годы

Принят на общем собрании работников

«_30_» __июня_____ 2020г.

Протокол № __7__ (прилагается)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования город Краснодар «Детский сад общеразвивающего вида № 48»**.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования город Краснодар «Детский сад общеразвивающего вида № 48» (далее МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 48») в лице заведующего **Шабасовой Анны Николаевны** (далее – работодатель), действующего на основании Устава МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 48»;

Работники МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 48» в лице их представителя – **первичной профсоюзной организации** в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) **Верзилиной Светланы Викторовны**.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений,

касающихся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 48», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на **три года** и вступает в силу с « 07 » июля _____ **2020**г. (ст.43 ТК РФ).

1.8. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора **за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.**

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, с условиями оплаты труда, с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте, с положенными льготами и компенсациями, должностными инструкциями и 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.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму (норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных образовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.2. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.3. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации 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.

2.4.4. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному

желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3. Работодатель обязуется:

3.1. 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).

3.2. 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.

3.3. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.4. Стороны исходят из того, что:

3.5.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.5.2. В соответствии краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.5.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.5.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в соответствии с действующим Положением об оплате труда МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 48» ;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 1000 рублей в течение трех лет и единовременная выплата в размере 1000 рублей при приеме на работу;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации.

3.6. Стороны совместно:

3.6.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.6.2. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.6.3. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Для Работников устанавливается **пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю**. Конкретная продолжительность ежедневной работы (режим рабочего времени и времени отдыха работников) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или 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. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

4.1.3. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращение количества групп, режима работы организации), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.5. Сторожакам устанавливается суммированный учет рабочего времени в течении года (учетный период – год). Продолжительность рабочей смены определяются согласно графика сменности. График сменности утверждается Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом и доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.6. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующей, заместителей заведующей, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской

Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «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.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.1.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.1.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на доплату и дополнительный отпуск. *(Приложение № 1)*

4.1.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.2. **Стороны договорились:**

4.2.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

- 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.

4.2.3. Работодатель предоставляет на основании письменного заявления работника дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения внуков – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней;
- членам профкома - до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 3 календарных дней.

4.2.4. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

4.2.5. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.2.6. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам через банковский счет, с использованием банковских карт два раза в месяц: за первую половину 23 числа текущего месяца, за II половину 08 числа следующего месяца. При

совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.2. Ежемесячно, в день выплаты заработной платы, выдавать расчетные листы, с указанием начисленной суммы заработка и произведенных из нее удержаний, размерах иных сумм, начисленных работнику. В том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда и действующими правовыми актами органов образования муниципального образования город Краснодар.

В заработную плату входят:

- базовый оклад;
- надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами: Положением об оплате труда работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 48».

5.1.4. Производить доплату к тарифным ставкам (окладам) в размерах, определенных в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 48».

5.1.5. Работа сторожей сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (при наличии) оплачивается в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном – за остальные часы сверхурочной работы

5.1.6. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в

период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.1.8. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.9. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.10. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.2. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.1.3. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.4. При наличии финансовых возможностей Работодатель выплачивает работникам материальную помощь:

- на лечение до 10000 рублей;
- в связи с регистрацией брака 3000 рублей;
- в связи с рождением ребенка 3000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в размере до 10000 рублей

6.1.5 При наличии финансовых возможностей Работодатель выплачивает денежное вознаграждение:

- в связи с исполнением возраста 50 лет – 2000 рублей, 55 лет – 3000 рублей, 60 лет – 4000 рублей, 65 лет – 5000 рублей, 70 лет – 5000 рублей.

6.1.6. При наличии финансовых возможностей Работодатель выплачивает единовременное пособие при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста:

- при стаже работы в организации менее 10 лет – в размере 0,5 оклада;
- при стаже работы в организации более 10 лет – в размере 1 оклада.

6.1.7. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях. Если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности. Профили работы (деятельности)

| | |
|--|---|
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
| Воспитатель | Старший воспитатель |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-дефектолог, учитель-логопед, воспитатель |
| Учитель, преподаватель музыки | Музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель | Учитель. Преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре |

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.2. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно массовые мероприятия.

6.2.3. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

6.2.4. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при организации образовательного процесса. (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*Приложение № 1*)

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда». (*Приложение № 2*)

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда. (*Приложение № 3*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*Приложения № 4, 5*).

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (*Приложение № 6*)

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.14. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.

7.1.15. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

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

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью

работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

8.2. 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:

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

8.2.5. 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.

8.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.2.7. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.3. Стороны исходят из того, что:

8.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

8.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.3.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.3.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

9.2. Стороны договорились один раз в год отчитываться на общем собрании работников о выполнении мероприятий коллективного договора.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, предусмотренном Трудовым законодательством.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работников

муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад общеразвивающего вида № 48» на 2020 год

| № п/п | Содержание мероприятий (работ) | Единица учета | Кол-во | Стоимость работ (руб.) | Срок выполнения мероприятий | Ответственный за выполнение мероприятий | Кол-во работников, которым улучшаются условия труда | | Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ | |
|-------|---|---------------|--------|------------------------|-----------------------------|---|---|---------------|---|---------------|
| | | | | | | | всего | в т.ч. женщин | всего | в т.ч. женщин |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1. | Обучение сотрудников по ОТ | чел. | 2 | 4000 | сентябрь | Заведующий МБДОУ, ответственный по ОТ | - | - | - | - |
| 2. | Проведение СОУТ (по графику) | р. м. | 5 | 6500 | август | Заведующий МБДОУ, ответственный по ОТ | - | - | - | - |
| 3. | Выполнение работ по контурному заземлению в МБДОУ | | | 20300 | май | завхоз | 44 | 40 | - | - |
| 4. | Приобретение рециркуляторов | шт | 10 | 150000 | июль | Заведующий МБДОУ | 44 | 40 | - | - |
| 5. | Приобретение бесконтактных термометров | шт | 3 | 27000 | июнь | Заведующий МБДОУ | 44 | 40 | - | - |
| 6. | Приобретение дезинфицирующих средств | | | 25529 | июнь | Заведующий МБДОУ | 2 | 1 | - | - |
| 7. | Приобретение медицинских масок, перчаток | | | 8999 | июнь | Заведующий МБДОУ | 44 | 40 | - | - |

| | | | | | | | | | | |
|-----|--------------------------------------|-----|----|-------|---------------|--------------------------|----|----|---|---|
| 8. | Подготовка системы отопления в МБДОУ | | | 30000 | май | завхоз | 44 | 40 | - | - |
| 9. | Проведение медосмотра сотрудников | чел | 44 | 91860 | февраль | Заведующий МБДОУ, завхоз | 44 | 40 | - | - |
| 10. | Приобретение СИЗ | шт | 26 | 11835 | февраль, июль | Заведующий МБДОУ, завхоз | 7 | 6 | - | - |

Заведующий

_____ А.Н. Шабаета

М.П.

Представитель работников

Председатель ПК

_____ С.В. Верзилана

М.П.

Приложение № 2
к коллективному
договору

«Согласовано»
Председатель ПК

_____ Верзилина С.В.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
МО г. Краснодар
«Детский сад № 48»
_____ А.Н. Шабаева

«26 __» _____ июня _____ 20__ 20__ года

ПЛАН-ГРАФИК
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: _____ 35
в том числе с вредными условиями труда _____ 5

| № п/п | Наименование рабочего места | Количество рабочих мест | Сроки проведения СОУТ |
|-------|---|-------------------------|-----------------------|
| 1. | повар | 1 | август 2024 |
| 2. | повар | 1 | октябрь 2023 |
| 3. | кух.рабочий | 1 | август 2024 |
| 4. | кух.рабочий | 1 | август 2024 |
| 5. | инженер-электрик | 1 | декларация |
| 6. | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 1 | декларация |
| 7. | дворник | 1 | декларация |
| 8. | сторож | 1 | декларация |
| 9. | кладовщик | 1 | декларация |
| 10. | делопроизводитель | 1 | декларация |
| 11. | ст. воспитатель | 1 | июль 2021 |
| 12. | заведующий МБДОУ | 1 | октябрь 2022 |
| 13. | педагог-психолог | 1 | октябрь 2022 |
| 14. | кастелянша | 1 | октябрь 2022 |
| 15. | машинист по стирке и ремонту спец. одежды | 1 | октябрь 2022 |
| 16. | воспитатель гр. № 6 | 1 | октябрь 2022 |
| 17. | воспитатель гр. № 1 | 1 | октябрь 2022 |
| 18. | воспитатель гр. № 2 | 1 | октябрь 2022 |

| | | | |
|-----|-----------------------------------|---|------------------|
| 19. | воспитатель гр. № 3 | 1 | октябрь 2022 |
| 20. | воспитатель гр. № 4 | 1 | октябрь 2022 |
| 21. | воспитатель гр. № 5 | 1 | октябрь 2022 |
| 22. | музыкальный руководитель | 1 | сентябрь 2023 |
| 23. | инструктор по физической культуре | 1 | сентябрь 2023 |
| 24. | заведующий хозяйством | 1 | декларация |
| 25. | мл. воспитатель гр. № 1 | 1 | сентябрь 2023 |
| 26. | мл. воспитатель гр. № 2 | 1 | сентябрь 2023 |
| 27. | мл. воспитатель гр. № 3 | 1 | сентябрь 2023 |
| 28. | мл. воспитатель гр. № 4 | 1 | сентябрь 2023 |
| 29. | мл. воспитатель гр. № 5 | 1 | сентябрь 2023 |
| 30. | мл. воспитатель гр. № 6 | 1 | сентябрь 2023 |
| 31. | специалист в сфере закупок | 1 | июль-август 2020 |
| 32. | воспитатель гр. 1 | 1 | июль-август 2020 |
| 33. | воспитатель гр. 2 | 1 | июль-август 2020 |
| 34. | воспитатель гр. 4 | 1 | июль-август 2020 |
| 35. | воспитатель гр. 5 | 1 | июль-август 2020 |

График составил ответственный по ОТ Приходько Н.В.

«Согласовано»
Представитель работников

ФИО, роспись

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
МО г. Краснодар
«Детский сад № 48»

ФИО, роспись

« 26 » июня 20 20__ года

**Перечень профессий и должностей работников,
работа в которых дает право на гарантии и компенсации
за работу с вредными условиями труда**

| № п/п | Наименование профессии или должности | Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2.,3.3.,3.4.) | Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.2.,3.3.,3.4.) | Продолжительность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.3.,3.4.) |
|-------|---|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Работники пищеблока: повар (3.2) | 4 % | 7 дней | - |
| 2. | Кухонный рабочий (3.1) | 4 % | - | - |
| 3. | Машинист по стирке и ремонту спецодежды (3.1) | 4 % | - | - |

«Согласовано»
Представитель работников

ФИО, роспись

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
МО г. Краснодар
«Детский сад № 48»

ФИО, роспись

« 26 » июня _____ 20__ года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное
получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ

| № | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год |
|----|----------------------------|--|---|
| 1. | 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 | 1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар |
| 2. | Заведующий хозяйством | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. 6 пар |
| 3. | Кладовщик | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. 1 шт. |

| | | | |
|----|---|--|---|
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| 4. | Кастелянша | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> | <p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> |
| 5. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> | <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> |
| 6. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> | <p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>дежурный</p> <p>6 пар</p> <p>дежурные</p> |
| 7. | Повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |

| | | | |
|-----|---------------------|---|--|
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов | 2 шт. до износа |
| 8. | Кухонный рабочий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 шт. до износа 6 пар 2 шт. |
| 9. | Младший воспитатель | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. 2 шт. до износа 12 пар 6 пар |
| 10. | Сторож | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. 1 пара 12 пар |

Приложение № 5
к коллективному договору

«Согласовано»
Представитель работников

ФИО, роспись

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
МО г. Краснодар
«Детский сад № 48»

ФИО, роспись

« 26 » июня 20 20__ года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с
загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и
обезвреживающие средства

| № п/п. | Профессия или должность | Наименование смывающих и обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 месяц (гр.) |
|--------|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Воспитатель | МЫЛО | 200г. или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующей устройствах) |
| 2. | Младший воспитатель | МЫЛО крем для рук | 200г. или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующей устройствах) 100г. |
| 3. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | МЫЛО | 200г. или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующей устройствах) |
| 4. | Дворник | МЫЛО | 200г. или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующей устройствах) |
| 5. | Кладовщик | МЫЛО | 200г. или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующей устройствах) |

| | | | |
|----|-------------------------------------|---------------------------|--|
| 6. | Повар | МЫЛО | 200г. или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 7. | Кухонный рабочий | мыло, крем для рук | 200г. или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100г. |
| 8. | Машинист по стирке и ремонту одежды | мыло, крем для рук | 200г. или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100г. |

«Согласовано»
Председатель ПК

_____ С. В. Верзилина

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
МО г. Краснодар
«Детский сад № 48»

_____ А. Н. Шабаева
« 26 » июня 20__ года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и работ, для выполнения которых обязательны
предварительные при поступлении на работу и периодические
медицинские осмотры работников

| № п/п | Профессия или должность | Вредные или опасные производственные факторы | Периодичность проведения медосмотров |
|-------|---|--|--------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | заведующий МБДОУ | - | 1 раз в год |
| 2 | старший воспитатель | - | 1 раз в год |
| 3 | воспитатель группы | - | 1 раз в год |
| 4 | педагог-психолог | - | 1 раз в год |
| 5 | музыкальный руководитель | - | 1 раз в год |
| 6 | инструктор по физической культуре | - | 1 раз в год |
| 7 | заведующий хозяйством | - | 1 раз в год |
| 8 | мл. воспитатель группы | - | 1 раз в год |
| 9 | делопроизводитель | - | 1 раз в год |
| 10 | специалист в сфере закупок | - | 1 раз в год |
| 11 | кладовщик | - | 1 раз в год |
| 12 | повар | Параметры микроклимата, тяжесть трудового процесса (3.2) | 1 раз в год |
| 13 | кухонный рабочий | тяжесть трудового процесса (3.1) | 1 раз в год |
| 14 | кастелянша | - | 1 раз в год |
| 15 | машинист по стирке и ремонту спец. одежды | тяжесть трудового процесса (3.1) | 1 раз в год |
| 16 | инженер-электрик | - | 1 раз в год |
| 17 | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | - | 1 раз в год |

| | | | |
|----|---------|---|-------------|
| 18 | дворник | - | 1 раз в год |
| 19 | сторож | - | 1 раз в год |