



ул. Площадь Советов, 20, с. Бея, Бейский район, Республика Хакасия, 655770
тел.: (8-39044) 3-20-00, e-mail: mo-beya@r-19.ru

02.10.2024 № ТА/01-26/1630

Заведующей МБДОУ
«Новотроицкий детский сад
«Солнышко»

Е.Г. Агибаловой

Председателю общего собрания
работников МБДОУ
«Новотроицкий детский сад
«Солнышко»

Ю.С. Колюжной

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА

Коллективный договор срок действия 10.09.2024 по 09.09.2027
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Новотроицкий детский сад «Солнышко», заключенное между работниками в лице
председателя общего собрания работников МБДОУ «Новотроицкий детский сад
«Солнышко» Колюжной Ю.С. и работодателем в лице заведующей МБДОУ
«Новотроицкий детский сад «Солнышко» Агибаловой Е.Г., зарегистрирован
администрацией Бейского района за № 174.

Глава Бейского района

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00A95B03F6A9432AF34C157FD8207E254F
Владелец **Акользина Татьяна Леонидовна**
Действителен с 28.03.2024 по 21.06.2025



Т.Л. Акользина



Представитель работодателя

Агбалова
(подпись)

Е.Г. Агбалова
(инициалы, фамилия)

Лицо, уполномоченное
представителем работников

Калюжная
(подпись)

Ю.С. Калюжная
(инициалы, фамилия)

Заведующий МБДОУ «Новотроицкий д/с
«Солнышко»

(наименование должности)

«10» сентября 2024 г.

Председатель Общего собрания
работников МБДОУ «Новотроицкий д/с
«Солнышко»

«10» сентября 2024 г.

**Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
« Новотроицкий детский сад «Солнышко».
на 2024-2027 г.г.**

*Зарегистрирован Администрацией Байского р-на
регистрационный № 11/19-26/1030 от 02.10.2024
ведущий специалист по охране
труда администрации Байского района *Д.С. Хамидов**

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новотроицкий детский сад «Солнышко» (далее Учреждение), на улучшение социально-экономической защиты работников, а также на создание благоприятных условий труда. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в трудовом законодательстве Российской Федерации и иных законодательных актах, касающихся социально-трудовых отношений между Работником и Работодателем.

1.2. При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, работники на Общем собрании могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю работников, в данном случае председателю Общего собрания работников Учреждения, т.к. в организации нет профсоюзной организации (статья 31 Трудового Кодекса РФ "Иные представители работников»).

Сторонами коллективного договора (далее Договора) являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего детским садом.
- работники учреждения в лице их представителя – председателя Общего собрания работников Учреждения.

1.3. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего Договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего Договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на вновь принятых.

1.5. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении трудовых споров.

Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Председатель Общего собрания работников Учреждения обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, продвижение по должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование условий труда и оплаты.

1.8. Общее собрание работников Учреждения в лице его председателя признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психического климата.

1.9. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами совместно.

1.13. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. В период действия Договора в случае его выполнения Общее собрание работников Учреждения не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.15. Контроль за исполнением Договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводящей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетентности.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с представительным органом работников - Общее собрание работников Учреждения :

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя Общего собрания работников Учреждения - председателя :

- учет мнения представительного органа работников;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

Представитель работников имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, коллективным договором.

Представитель работников имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

II. Трудовые отношения. Трудовой договор.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникшие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении

или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также по тарифным соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель совместно с представителем Общего собрания работников Учреждения создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.4. 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 приёме на работу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора (ст.67 ТК РФ).

2.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при приеме на работу работника(до подписания договора) ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, с коллективным договором и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

2.7. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

2.8. Переход на эффективный контракт с педагогическими работниками предопределен государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013г. № 792-р. Эффективный контракт (трудовой договор) заключается с педагогическим работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Основания прекращения трудового договора предусмотрены ст.ст.77, 71, 81, 83, 336 ТК Российской Федерации.

2.9. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.

2.10. Передать в день увольнения сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования (ст.11 Федерального закона от 1 апреля 1996 года №27 ФЗ) «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования».

2.11. В трудовом договоре оговариваются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников».

2.13. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 ТК РФ.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

2.14. Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

2.15. По инициативе работодателя, изменение определенных условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения), при продолжении работником работы, без изменения его трудовой функции работы по определённой специальности, квалификации или должности, (ст.72, 74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, 74 ТК РФ).

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.

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

2.17. В отсутствие заведующего назначается исполняющий обязанности самим заведующим, либо, в случае непреодолимых обстоятельств, начальником Управления образования.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учётом мнения Общего собрания работников Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Педагогические работники учреждения имеют право проходить не реже, чем один раз в три года профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников. Установленными федеральным органом исполнительной власти. Осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования.

3.3.3. 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 (ст. 187 ТК РФ);

3.3.4. 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 статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.3.6. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на два года после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1.уведомлять Общее собрание работников Учреждения в лице его председателя в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 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. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2.работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

4.1.3.увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с согласования с Общим собранием работников Учреждения (ст.82 ТК РФ);

4.1.4. трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.2.2. работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

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

4.2.4. при появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.2.5. при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.2.6. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одиноким матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения представителя Общего собрания работников Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников - женщин учреждения, расположенного в сельской местности, устанавливается 36 – часовая рабочая неделя (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе») При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 года №191).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет, (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. 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 женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей – инвалидов до 18 лет, беременных женщин, работников – инвалидов.

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

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения Общего собрания работников Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён 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.

Продолжительность ежегодного отпуска работника составляет 28 календарных дней, для педагогических работников 42 календарных дня и дополнительно 8 календарных дней ст. 14 Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

В соответствии со ст.262.1., 262.2. Трудового кодекса Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.9. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом данного образовательного учреждения (утверждено приказом Минобразования России от 7 декабря 2000 года №3570).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. На основании результатов специальной оценки условий труда оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями);

5.10.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 Трудового Кодекса Российской Федерации);

5.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст.122 ТК РФ). До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

5.13. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Новой современной оплаты труда (НСОТ).

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования, стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения комиссии по

распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, на основании «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ».

6.4. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются МБДОУ самостоятельно в соответствии с « Положением о распределении стимулирующей части ФОТ работников МБДОУ».

6.5. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем два раза в месяц - 15 и 30 числа каждого месяца, по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.6. Зарботная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

Оплата труда работников образовательного учреждения включает в себя:

- размеры базовых (должностных) окладов по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада.

6.7. Администрация выдаёт работникам расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

6.8. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

6.9. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу ежегодно на начало нового учебного года составляются и утверждаются

тарификационные списки.

6.10. Работодатель обязуется:

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

➤ Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, тарифного соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.11. Наполняемость в группах, установленная в соответствии с действующим законодательством является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установки заработной платы.

6.12. Система оплаты и стимулирования труда, системы доплат, надбавок и премирования устанавливаются работодателем, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и с учётом мнения выборного органа.

6.13. Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

6.15. Общее собрание работников Учреждения в лице его председателя контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях;

7.2. При обращении работников к председателю Общего собрания работников Учреждения по поводу возникших с Администрацией разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий, предоставлять проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивировку позиции администрации;

7.4. При экономии фонда оплаты труда МБДОУ высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Работникам ДОУ может быть выплачена материальная помощь за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

VIII. Охрана труда и здоровья.

В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии со ст.ст.209-231 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

8.1. Руководитель обязуется:

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

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранности

жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей. (Приложение №1, Приложение №2)

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

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

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

8.1.8. 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.

8.1.9. Согласно отчета о проведении специальной оценки условий труда обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и(или) опасными условиями труда:

1) производить выдачу бесплатного молока по 0,5 литра за смену не менее 2,5 % жирности; - производить по письменному заявлению Работника замену выдачи молока денежной компенсационной выплатой;

- базовый размер компенсации за день (смену), эквивалентный розничной стоимости пастеризованного молока, рассчитывается по следующей формуле:

Размер компенсационной выплаты за смену = 0,5 л. X стоимость 1 литра молока.

- розничная стоимость молока определяется ежеквартально согласно Постановления администрации Бейского района «О контроле за формированием цен на продукты питания в образовательных учреждениях района»;

- размер денежной компенсации за один рабочий день (смену) начисляется, если время работы во вредных условиях труда составляет больше половины этого рабочего дня(смены);

- выплату денежной компенсации производить по окончании календарного месяца в день, установленный для выплаты заработной платы за вторую половину месяца;

- данные изменения прописать в трудовом договоре.

2) установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда(ст.117 ТК РФ);

3) установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет не менее 4 процента тарифной ставки(оклада) установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда(ст.147 ТК РФ);

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения Общего собрания работников Учреждения ст.212 ТК РФ).

8.1.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета трудового коллектива.

- 8.1.12. Осуществлять совместно с председателем Общего собрания работников Учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.
- 8.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры по их устранению.
- 8.1.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. ТК РФ 213, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)
- 8.1.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.1.17. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства.
- 8.1.18. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.
- 8.1.19. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.
- 8.1.20. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.
- 8.1.21. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения.
- 8.1.22. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.
- 8.1.23. Организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений».
- 8.1.24. Готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений.
- 8.1.25. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.
- 8.1.26. Осуществляет систематические осмотры территории детского учреждения по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям заведения).
- 8.1.27. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.2. Работники обязуются

- 8.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности и охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда и пожарной безопасности, оказании первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда

8.2.3. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении или о собственном ухудшении здоровья

8.3. Каждый работник имеет право:

8.3.1. на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

8.3.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

8.3.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

8.3.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

8.3.5. обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

8.3.6. профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

8.3.7. запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля, за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля, за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

8.3.8. обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

8.3.9. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Контролировать состояние охраны труда и техники безопасности ДОУ;

8.4.2. Систематически обучать и проводить проверку знаний работников ДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;

8.4.3. Рассматривать вопросы охраны труда на Общих собраниях работников Учреждения;

8.4.4. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест в ДОУ экспертной комиссией.

8.4.5. ДОУ выделяет средства согласно смете расходов на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года, для проведения ежегодных, обязательных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников.

8.4.6. Комиссия по охране труда совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда в учреждении.

8.4.7. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления

Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в ДОУ до устранения выявленных нарушений.

IX. Гарантии трудовой деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Общее собрание работников Учреждения в лице его председателя осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.2. Работодатель принимает решения по согласованию с председателем Общего собрания работников Учреждения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель обязан предоставить Общему собранию работников Учреждения безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.4. Работодатель предоставляет Общему собранию работников Учреждения необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.5. Члены трудового коллектива включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.6. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) Общего собрания работников Учреждения рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами трудового коллектива, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

X. Обязательства Общего собрания

10. Общее собрание работников Учреждения, в лице его председателя обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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 заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

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

10.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.10. Оказывать материальную помощь членам трудового коллектива на похороны, юбилеи, лечение.

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

10.12. Председатель Общего собрания работников Учреждения периодически не реже 1 раза в 3 месяца, проверяет выполнение Администрацией, предложений общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (1 раз в 3 месяца) проверяет выполнение условий Договора, организует на добровольческих началах, проведение «субботников» в Учреждении, по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

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 соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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



ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Согласовано:
Председатель Общего собрания работников
Ю.С.Калюжная

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ
«Новотроицкий д/с «Солнышко»
Е.Г. Агибалова

"ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ"

п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
Очищающие средства			
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Младший воспитатель Рабочий по стирке белья Повар Воспитатель Уборщик помещений Дворник	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) Истопник котельной Рабочий по обслуживанию здания	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) Истопник котельной Рабочий по обслуживанию здания	200 мл

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Согласовано:
 председатель Общего собрания работников
 МБДОУ «Новотроицкий д/с «Солнышко»

 Ю.С.Калюжная

Утверждаю:
 заведующий МБДОУ «Новотроицкий
 д/с «Солнышко»

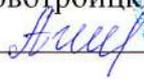
 Е.Г. Агибалова



**Соглашение по охране труда
 в МБДОУ «Новотроицкий д/с «Солнышко»
 на 2024-2025 учебный год**

№	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Сумма финансирования	Ответственный
1	Обеспечение рабочего места инструкцией по охране труда	сентябрь	-	Заведующая д/с
2.	Осмотр прогулочных участков и территории детского сада перед утренним приемом детей, Проверка игрового оборудования на участке	ежедневно	-	Завхоз, дворник
3.	Проверка соответствия оборудования и мебели в помещениях детского сада по ОТ и ТБ	2 раза в месяц	-	Комиссия по ОТ
4.	Обеспечение спецодеждой работников пищеблока, прачечной, помощников воспитателя	В течение года	20000	Заведующий д/с
5.	Приобретение спецодежды и обуви для кочегаров	В течение года	20000	Заведующий д/с
6.	Проведение косметического ремонта в здании д/с (побелка, покраска)	июль	30000	Заведующий д/с
7.	Обеспечение дезинфицирующими средствами	постоянно	5000	завхоз
8.	Обеспечение светового режима в здании и на территории	постоянно	2000	Заведующий д/с
9	Прохождение периодических медосмотров	1 раз в год	70000	заведующая
10.	Обучение по ОТ и ТБ персонала д/с (проверка знаний, инструктажи)	Согласно графику	6000	заведующая
11	Обеспечение моющими и чистящими средствами работников пищеблока, прачечной, мл. воспитателей	1 раз в мес.	2000	завхоз
12	Приобретение медикаментов для формирования аптек	2 раза в год	3000	Заведующий д/с

Согласовано:
Председатель Общего собрания работников
коллектива  Ю.С.Калюзная

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
Утверждаю:
Заведующая МБДОУ
«Новотроицкий д/с «Солнышко»
 Е.Г. Агибалова



**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на
обеспечение молочными продуктами**

1. Машинист (кочегар) котельной – 0,5 л. за 1 смену.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430425

Владелец Агбалова Елена Гавриловна

Действителен с 18.04.2024 по 18.04.2025