**Разделы коллективного договора**

I.Общие положения……………………………………………………………………1-4

II Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора….4-7

III. Рабочее время и время отдых…………………………………………………….7-11

IV. Оплата и нормирование труда……………………………………………………11-13

V. Социальные гарантии и льготы ………………………………………………….13

VI. Охрана труда и здоровья………………………………………………………….14-15

VII. Гарантии профсоюзной деятельности…………………………………………...15-19

VIII.Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации……19-20

IX Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора…………………………………………………………………..20

Приложения……………………………………………………………………………….21-27

1. **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 города Иркутска детском саду № 156 (далее – МБДОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими норы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя-руководителя образовательного учреждения Колесовой Ларисы Владимировны (далее - работодатель);

работники образовательного учреждения в лице их представителя- первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее- выбранный орган первичный профсоюзной организации) Маковской Любовь Григорьевны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течении 3 дней после его подписания.

1.6.Коллективный договор сохраняет свое действия в случае изменения наименования образовательного учреждения, изменения его типа, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

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

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 15.01.2018 и действует по 16.01 2021 год включительно.

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, необусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. 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.

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

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

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72. 2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 17% от общего числа работников в течении 30 календарных дней.

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

-предпенсионного возраста ( за 2 года до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень, необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

2.2.11. 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).

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

2.2.13.При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности в следствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работнику с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу

(как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья

( часть 3 статьи 81 ТК РФ)

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

**III. рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени( нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы),порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В образовательном учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5.Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы (руководителю образовательного учреждения, его заместителям) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. Рабочее время педагогических работников в период воспитательно-образовательного процесса определяется учебным расписанием выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета образовательного учреждения. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.9. Продолжительность рабочей недели непрерывна рабочая неделя с выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью 3 ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнении выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.11.Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, непредусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60,97 и 99 ТК РФ.

3.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

3.13. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам предоставляется основной ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня (устанавливается Правительством РФ, ст.334 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска всех категорий работников ДОУ составляет:

- заведующий ДОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_42 календарных дня

- заместитель заведующей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_42 календарных дня

- воспитатели \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_42 календарных дня

- воспитатели группы с тяжелым нарушением речи 56 календарных дней

-учитель-логопед \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 56 календарных дней

- музыкальный руководитель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_42 календарных дня

-инструктор по физической культуре\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 42 календарных дня

-педагог-психолог \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 42 календарных дня

- помощники воспитателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 28 календарных дней

- зам. заведующий поАХР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 28 календарных дней

- специалист по кадрам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 28 календарных дней

-калькулятор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 28 календарных дня

-делопроизводитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_28 календарных дня

-уборщик служебных помещений\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 28 календарных дня

-оператор стиральных машин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_28 календарных дня

-оператор хлораторной установки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_28 календарных дня

-рабочий по обслуживанию зданий\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_28календарных дня

-сторож \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_28 календарных дня

-дворник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_28 календарных дня

-кастелянша \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 28 календарных дня

3.14.Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может бать предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.16. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день- 3дня

3.17.При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.18.При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времен.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска-42 (56) календарных дней

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

-все дни отпусков предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течении рабочего года, должны исключаться из под счета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК РФ);

-излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из под счета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца(п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930г № 169)

3.19.Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.20. Исчисления среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.21.Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.22. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

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

-в связи с переездом на новое место жительства-3 календарных дня;

-в связи с проводами сына на службу в армию-2 календарных дня;

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.23.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.23.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.23.2 Предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.23.3.Вносить работодателю представления об устранении выявлены нарушений.

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

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

4.8.Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательном учреждении после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 50 000 рублей.

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

В приложении № 6 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТУ РФ не может быть не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения.

4.11. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение воспитанников в группе, устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

**V. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

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

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

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

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

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

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

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

**VI. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

6.1.1.Обеспечить безопасные и здоровые условия

труда, при проведении образовательного процесса.

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

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. № 580 н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу учебного года.

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

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

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставить гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, и иными нормативными правовыми актами содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

в соответствии с Приложением № 1, коллективного договора.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. в соответствии с Приложением №3, Приложение № 4.

6.1.11.Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарным нормам тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15.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.

6.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении.. В случае выявления ими нарушения прав

работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их к устранению.

6.2.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3.Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законом и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. 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.

6.3.3. 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. (Приложение № 2)

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

**VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

7.2. 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:

7.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательного учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

7.2.3. 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»);

7.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

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

7.2.6. 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.

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

7.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

* учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательного учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.6. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.4. 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);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 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;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.5. 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 не имеет дисциплинарное взыскание(статьи 81, 82, 373 ТК РФ)

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

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
* представление к присвоению почетных званий (статья 191 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);
* установление размеров повышение заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
* распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
* утверждение расписания занятий (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);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № 5 к настоящему коллективному договору.

7.7. 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);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. 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).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.3. 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.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

**IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон коллективного договора**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**От работодателя: От работников:**

Руководитель Председатель

образовательной организации первичной профсоюзной

организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В. Колесова \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_Л.Г. Маковская

(подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 17г. «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20 17 г.

Приложение № 1

**Соглашение по охране труда**

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**города Иркутска детский сад № 156**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Содержание мероприятий(работ) | Единица учета | Коли  чество | Стои-  мость  работ в  тыч. руб | Срок выполнения мероприя-  тий | Ответст-  венные  за выпо-  лнение  мероп-  риятий | Количество  работников,  которым  улучшаются  условия труда | | Количество  работников,  высвобождаемых  с тяжелых  физических работ | |
| всего | в т.ч. женщин | всего | в т.ч. женщин |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, средствами индивидуальной защиты | шт | 56 | 13.44 | 1 раз в год | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 2 | Своевременное обеспечение моющими средствами, | шт | 56 | 3920 | 1раз в месяц |  | 28 | 23 | - | - |
| 3 | Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи | шт | 50 | 1000 | 2 раза в год | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 4 | Замена посуды | шт | 28 | 1400 | 2 раза в год | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 5 | Косметический ремонт помещений пищеблока, прачечной, складских помещений | кг | 290 | 10.500 | июль-август | заведующий | 28 | 23 | - | - |
| 6 | Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников | шт | 300 | 1500 | июнь-август | зам.зЗаведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 7 | Заправка огнетушителей | шт |  |  | 1 раз в год | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 8 | Заготовка песка для посыпания территории во время гололеда | кг | 100 | 96.000 | сентябрь | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 9 | Замена сгоревших ламп наружного освещения | шт | 4 | 1000 | июнь | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 10 | Замена старых осветительных приборов и сгоревших ламп дневного света во всех помещениях | шт | 52 | 3200 | июль | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 11 | Замена открытых плафонов ламп дневного освещения на закрытые | шт | 10 | 2700 | май | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 12 | Проведение испытания устройств зазаемления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации | шт | 2 | 12600 | июнь | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 13 | Проведение эвакуационных тренировок в случае возникновения пожара и иных ЧС | чел | 64 | 1200 | 2раза в год | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 14 | Проведение инструктажей | чел | 64 | 1200 | 2раза в год | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 15 | Обучение и проверка знаний по охране труда | Чел | 2 | 6000 | 2017 | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 16 | Обучение и проверка знаний по пожарной безопасности | Чел | 2 | 6000 | 2017 | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |
| 17 | Организация уголков, стендов, приобретение наглядных пособий | шт | 2 | 4000 | 2017 | зам. заведующей по АХР | 28 | 23 | - | - |

.

Заведующий МБДОУ г.Иркутска детского

сада № 156 \_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В. Колесова

Председатель ПК МБДОУ г.Иркутска детского

сада № 156 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Г. Маковская

« 15 » 12 20 17 г.

Приложение №2

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников МБДОУ г. Иркутска**

**детского сада № 156,**

**при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности**

**согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011г. № 302 н**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | перечень работ, профессий и должностей | периодичность проведения медицинских осмотров | сроки проведения медицинских осмотров |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | педагоги | медицинские осмотры (обследования) должны проводится не реже, чем один раз в год | ноябрь |
| 1. | заведующий | ноябрь |
| 2 | заместитель заведующей | ноябрь |
| 3 | учитель-логопед | ноябрь |
| 4 | воспитатель | ноябрь |
| 5 | инструктор по физической культуре | ноябрь |
| 6 | музыкальный руководитель | ноябрь |
| 7 | педагог-психолог | ноябрь |
|  | МОП | ноябрь |
| 8 | заместитель заведующей по АХР | ноябрь |
| 9 | помощник воспитателя | ноябрь |
| 10 | кастелянша | ноябрь |
| 11 | оператор стиральных машин | ноябрь |
| 12 | уборщик служебных помещений | ноябрь |
| 13 | оператор хлораторной установки | ноябрь |
| 14 | специалист по кадрам |  | ноябрь |
| 15 | делопроизводитель |  | ноябрь |
| 16 | калькулятор |  | ноябрь |

3. Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)

|  |  |
| --- | --- |
| 22 | Работы в образовательных организациях всех типов и видов |
| 23 | Работы в детских и подростковых сезонных оздоровительных организациях |
| 24 | Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей , оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях, в том числе санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха. |

Заведующий МБДОУ г. Иркутска детского сада

№ 156 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В. Колесова

Председатель ПК МБДОУ г. Иркутска детского

сада № 156 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Г. Маковская

« 15 » 12. 2017г.

Приложение № 3

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**города Иркутска детский сад № 156**

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия или должность** | **Наименование выдаваемых средств** | **Норма выдачи на год** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | Оператор стиральных машин | Халат хлопчатобумажный  Косынка хлопчатобумажная  Перчатки резиновые  Фартук непромокаемый  Сапоги резиновые | 1  1  Дежурные  1  1 пара |
| 2. | Дворник | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы комбинированные  Перчатки с полимер. покрытием  Куртка на утепл.подкладке  Плащ непромокаемый  Валенки | 1  6  6  1(3года)  1(3года)  1(3года) |
| 3. | Помощник воспитателя | Халат хлопчатобумажный  Косынка хлопчатобумажная  Передник хлопчатобумажный  Перчатки резиновые  Фартук непромокаемый | 2  2  3  2  1 |
| 4. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы комбинированные  Перчатки диэлектрические | 1  4  дежурные |
| 5. | Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный  Перчатки резиновые  Косынка хлопчатобумажная  Галоши резиновые | 2  2  1  1(3года) |

**Основание:**  типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики (межотраслевые правила обеспечения работников спец одеждой от 01.10.2008 № 541н)

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Заведующий МБДОУ г.Иркутска детского

сада № 156

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В.Колесова

Председатель ПК МБДОУ г.Иркутска детского

сада № 156

\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Г.Маковская

« 15 » 12. 20 17 г.

Приложение № 4

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**города Иркутска детский сад № 156**

**Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п.п | Виды смывающих и (или) обеззараживающих средств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на одного работника в месяц |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.Защитные средства. | | | |
| 1 | Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) | Работы с водными растворами, водой, (предусмотренные технологией) СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемаслянными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки) , закрытой спецобуви | 100 мл |
| 2 | Средства комбинированного действия | Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ | 100 мл |
| 3 | Средства для защиты от бактериологичесчких вредных факторов (Дезинфицирующие) | Работы с бактериально опасными средствами, при нахождении рабочего места удаленно от стационарно санитарно-бытовых узлов; работы выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве. | 100 мл |
| 2.Очищающие средства. | | | |
| 4 | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:  Для мытья рук  Для мытья тела | Работы связанные с легко смываемыми загрязнениями | 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) |

Заведующий МБДОУ г.Иркутска детского

сада № 156 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В.Колесова

Председатель ПК МБДОУ г.Иркутска детского

сада № 156 \_\_\_\_\_\_\_\_Л.Г. Маковская

«15 » 12 2017 г

Приложение № 5

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**города Иркутска детский сад № 156**

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Должность*** | ***Продолжительность отпуска*** |
| 1 | Заведующий | 3 календарных дня |

Заведующий МБДОУ г.Иркутска детского

сада № 156 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В. Колесова

Председатель

МБДОУ г.Иркутска детского

сада № 156 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Г. Маковская

« 15 » 12. 2017 г

Приложение № 6

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**города Иркутска детский сад № 156**

**Перечень должностей работников**

**которым устанавливаются доплаты за работу**

**в неблагоприятных условиях труда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Должность** | **Место работы** | **Размер доплат к окладу исходя из аттестации рабочих мест по условиям труда (%)** |
| **1** | **2** | **3** | **5** |
| 1 | Оператор стиральных машин | Прачечная | 4% |
| 2 | Помощник воспитателя | Групповые помещения | 4% |
| 3 | Уборщик служебных помещений | Коридор,  кабинеты,  туалеты | 4% |

Заведующий МБДОУ г.Иркутска детского

сада № 156 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В. Колесова

Председатель

МБДОУ г.Иркутска детского

сада № 156 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Г. Маковская

« 15 » 12. 2017 г