



**ГЛАВА
АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД НОВОМОСКОВСК**

Комсомольская ул., д. 32/32,
г. Новомосковск, Тульская область, 301650
Тел.: (48762) 2-71-50, факс: (48762) 6-30-50
E-mail: nmadm@nmosk.ru
<http://nmosk.ru>

20.12.2023 № 18440-оп/03-25

На № 5944-с/03-25 от 23.11.2023

**Заведующему МБДОУ
«Детский сад №28»**

Обертос И.В.

**Председателю первичной
профсоюзной организации**

Карцевой Е.З.

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации коллективного договора**

Администрация муниципального образования город Новомосковск сообщает, что коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28», заключенный 22 ноября 2023 года, зарегистрирован 15 декабря 2023 года.

Регистрационный номер 89

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Глава администрации
муниципального образования**

Исп.: Лазарева Виктория Викторовна,
консультант экономического управления
тел.: 8(48762)27-165,
lazareva@nmosk.ru



Р.В. Бутов

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад комбинированного вида №28»

(МБДОУ «Детский сад №28»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 - 2026 годы

Руководитель
Организации



И. В. Обертос
(подпись Ф.И.О.)

Председатель
первичной профсоюзной
организации



Е. З. Карцева
(подпись Ф.И.О.)

« 22 » ноября 2023 г.

« 22 » ноября 2023 г.

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 МБДОУ «Детский сад № 28» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором в лице заведующего Оберто И. В. (далее - работодатель); работниками Учреждения в лице их представителей - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Карцевой Е. З. (далее - Профсоюз).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения. Результаты ознакомления фиксируются в листе ознакомления.

1.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.8. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение и согласование коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

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

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

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора ухудшать положение работника по сравнению с нормами и установленными трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме, один экземпляр, каждый из которых подписывается работником, один экземпляр под роспись передавать работнику заключен.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка локальными нормативными актами, непосредственно связанными с деятельностью работника.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий допускается ухудшение положения работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями локальными нормативными актами, настоящим коллективным трудовым договором. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Трудовой договор заклучать только в случаях, предусмотренных статьями РФ.

Помимо лиц, установленных законодательством Российской Федерации которым испытание при приеме на работу не устанавливается, педагогам, которые ранее успешно прошли 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 заклучения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному согласию работника.

соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.7. Сообщать Профсоюзу в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца. Критериями массового увольнения работников являются:

- ликвидация организации;

- сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве 25 и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от формы обучения и их основе (бесплатной или платной);

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 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 среднего профессионального образования, работающие по полученной специальности, и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя производится только с учетом мнения Профсоюза.

2.2.11. С учетом мнения Профсоюза определять формы профессионального обучения, дополняющего профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

2.2.12. Направлять работников на получение дополнительного профессионального образования (статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования направляются в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (путевые, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и

размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в командировки.

2.2.14. Принимать меры по профессиональному образованию женщин, перебив в трудовой деятельности вследствие рождения детей.

2.2.15. Применять гибкие графики работы, сокращенный ра для лиц с семейными обязанностями.

2.2.16. Предоставлять гарантии и компенсации совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном ст. 26 ТК РФ.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением Учреждения, его реорганизацией с участием Профсоюза.

2.2.18. Выплачивать денежную компенсацию в размере пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 процент ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации в выплаченных в срок сумм заработной платы и других выплат, причитающихся работникам Учреждения, за каждый день задержки, начиная со следующего после установленного срока выплаты по день фактического включения.

2.3. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, нормативных актов, содержащих нормы коллективного договора, нормативных актов, касающихся коллективного договора.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашения о режиме рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяются настоящим коллективным договором, внутреннему трудовому распорядку, расписанию занятий, графиками согласованными с Профсоюзом.

3.2. Для руководителей, заместителей руководителей, работников административно-хозяйственного, обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

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

- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- инструктор физической культуры – 30 часов в неделю;
- воспитатель – 36 часов в неделю;
- воспитатель спецгруппы – 25 часов в неделю;
- учитель – логопед – 20 часов в неделю;

- педагог - психолог - 36 часов в неделю.

3.4. Пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в трудовых договорах, графиках сменности, графиках отпусков Учреждения.

Режим работы сторожа, воспитателя устанавливается графиком сменности. Ведется суммированный учет рабочего времени:

- сторож - один календарный год;

- воспитатель - один месяц.

3.5. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профсоюза.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.6. Нормированный рабочий день устанавливается руководителем организации - заведующему.

3.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее определенных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

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

3.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи одновременно с отдыхением. Для других педагогических работников и иных работников Учреждения время для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут. Воспитателю перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время.

3.9. Педагогическим работникам, заведующему, заведующего (в должностные обязанности которого входит ру образовательной, научно-творческой, методической деяте предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый продолжительность которого устанавливается Правительством Р Федерации:

- заведующему, заместителю заведующего, воспитателям в общеразвивающей направленности – 42 календарных дня;
- воспитателям в группах компенсирующей и комбинир направленности - 56 календарных дней,

Остальным работникам предоставляется ежегодный о оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право на использование отпуска за первый год работы предоста работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учре за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до ист шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный оплачив отпуск продолжительностью 30 календарных дней в соответствии со стат ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Росси Федерации».

3.10. Работникам Учреждения предоставляется дополнител оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней в связи с льго социально-экономическим статусом, в соответствии со статьей 116 ТК I статьей 16 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граж подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы Чернобыльской АЭС».

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае времен нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника либо на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо предупредении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяет ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателе по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за 2 недели до наступлени календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен н позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отъезд из оплачиваемого отпуска производятся по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

3.13. В пределах фонда оплаты труда работником Учреждения предоставляется дополнительное оплачиваемый отпуск, кроме установленных законом дополнительных отпусков, в следующих случаях:

- смерть матери, отца, детей, мужа, жены - 3 календарных дня;
- вступление в брак работника - 3 календарных дня;
- рождением, в связи с призывом сына на военную службу - 2 календарных дня.

3.14. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

3.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в случаях:

- участником Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- рождением 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;

3.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск исполнителем власти, осуществляющим функции по выпработке в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выпработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выпработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования»).

3.17.1. Продолжительность длительного отпуска составляет 365 дней.

3.17.2. Очередность предоставления длительных отпусков определяется этой частью заявления, но не позднее, чем за два месяца до начала очередного учебного года.

5

3.17.3. В течение учебного года в длительном отпуске может находиться только один работник.

3.17.4. Распорядительный акт издается за 2 недели до наступления длительного отпуска.

3.17.5. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

3.17.6. Работник, имеющий право на длительный отпуск должен предоставить работодателю сведения с предыдущего места работы о том, что длительный отпуск ранее не предоставлялся или предоставлялся (дата предоставления длительного отпуска).

3.17.7. Работник Учреждения вправе отказаться от использования длительного отпуска, отзывав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

3.17.8. Работник вправе прервать длительный отпуск в любое время и приступить к работе, предупредив об этом администрацию Учреждения не позднее, чем за 3 рабочих дня до выхода на работу. В случае досрочного выхода работника отпуск считается полностью использованным.

3.17.9. Длительный отпуск на основании листка нетрудоспособности педагогическому работнику не продляется.

3.17.10. Длительный отпуск предоставляется всем педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству.

3.17.11. Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия.

3.17.12. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам Учреждения без сохранения заработной платы.

3.17.13. Работник при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

3.18. Профсоюз Учреждения обязуется:

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

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца за расчетный период с 1 по 15 число с учетом отработанного времени и 5 число следующего месяца за расчетный период с 16 по дату окончания расчетного месяца с учетом отработанного времени. Выплата заработной платы производится через расчетный (карточный) счет, открытый на имя работника в кредитной организации (банке).

4.1.2. За вторую половину декабря финансового года производится окончательный расчет до 01 января следующего года.

4.2. Заработная плата включает в себя:

4.2.1. Должностные оклады работников образованных и работников, занимающих должности служащих, Учреждения, которые устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам работников в соответствии с законодательством Российской Федерации; оклады работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, размеры которых устанавливаются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

Повышающие коэффициенты к должностным окладам;

- повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению;

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.18.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые правоотношения, возникающие между работником и работодателем.

3.18.3. Вносить работодателю предложения об устранении выявленных нарушений.

3.19. Работники при прохождении вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня (день вакцинации и следующий за ним день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации (ревакцинации) на основании письменного заявления, данное заявление подается работодателю не менее чем за 3 рабочих дня.

Работники обязаны предоставлять работодателю информацию, подтверждающую прохождение вакцинации или её этапа, полученную с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг, в течение 3 рабочих дней после выхода на работу.

Оплата периода освобождения от работы при прохождении вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда.

- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер и условия применения персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке определен Положением об условиях оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 28», утвержденным приказом работодателя.

4.2.3. Выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоненных от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зоны обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника.

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

- оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (с 0 часов до 24 часов).

Размер и условия установления выплат компенсационного характера определены Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера МБДОУ «Детский сад № 28», утвержденным приказом работодателя.

4.2.4. Выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы с целью поощрения работников за общие результаты труда;

- премия за качество выполняемой работы;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер и условия установления выплат стимулирующего характера определены Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера МБДОУ «Детский сад № 28», утвержденным приказом работодателя.

4.2.5. Надбавка за специфику работы в Учреждении.

4.3. Доплаты за работу в ночное время, доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплата за сверхурочную работу не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника Учреждения, не превышающей размера минимальной заработной платы, установленной на территории Тульской области.

4.4. Работникам Учреждения, в том числе руководителю, заместителям устанавливается надбавка за специфику работы в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в соответствии с Положением об условиях

оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 28», утвержденным приказом работодателя.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы:

заместитель заведующего (в должностях обязательности которого входит организация образовательной деятельности);

- воспитатель;

- учитель-логопед;

- воспитатель спецгрупп;

- инструктор по физической культуре;

- педагог-психолог;

- музыкальный руководитель;

- помощник воспитателя.

4.5. 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.

4.6. Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы и нарушение оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификации, категории, государственной награды (или) ответственности за нарушение сроков, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. За работниками сохраняется заработная плата в полном размере:

48

- за период приостановления работы, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в случае задержки выплаты заработной платы;

- на время приостановления деятельности Учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;

- на время приостановки работы в случае забастовки по предъявляемым требованиям к Правительству Российской Федерации и по причине невыполнения Соглашения;

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

4.9. Работникам Учреждения, в том числе заведующему, заместителю заведующего, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, оказывается материальная помощь.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, который должен содержать порядок и условия установления материальной помощи, принятым по согласованию с представительным органом работников, выбранным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи принимает администрация муниципального образования город Новомосковск посредством вынесения постановления администрации муниципального образования город Новомосковск.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. 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.

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

5.1.3. Производить единовременную выплату всем категориям работников в размере одного должностного оклада (оклада) при расторжении трудового договора по инициативе работника по собственному желанию в случае, когда инициатива работника обусловлена невозможностью продолжения им работы в связи с выходом на пенсию (пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации), или по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, когда работник признан полностью неспособным к трудовой деятельности в

соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.4. Выплачивать работникам Учреждения пособие на санаторно-курортное лечение в размере и порядке, установленном Правительством Тульской области за счет средств бюджета Тульской области.

5.1.5. Осуществлять ежемесячную доплату к заработной плате в размере 1000 рублей молодым специалистам, выпускникам образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального и высшего образования очной формы обучения, работающим по полученной специальности в Учреждении в течение первых трех лет после окончания образовательной организации.

5.1.6. Сохранять на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - нахождения в длительной служебной командировке не менее одного года в пределах Российской Федерации;
 - возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения или уходом на пенсию;
 - нахождения в длительном отпуске до одного года.
- Сохранять уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:
- при должности учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
 - при работе в должности в образовательных организациях независимо от их видов;
 - при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	1
Должность, по которой производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1.	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель
Учитель – дефектолог, учитель логопед	Инструктор по физкультуре
Учитель – логопед	Учитель – логопед
Учитель музыки	Музыкальный руководитель

<p>общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования</p>	
---	--

5.1.7. Производить работникам–наставникам молодых педагогов выплаты компенсационного характера в размере 50 % должностного оклада за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

5.1.8. Производить работникам, участвующим в разработке коллективного договора, защите социальных и трудовых интересов работников Учреждения, выплаты компенсационного характера за выполнение работ, не входящей в круг должностных обязанностей работника. Выплаты осуществляются в соответствии с системой оплаты труда, действующей в Учреждении в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год.

5.1.9. Ходатайствовать о выделении работникам Учреждений жилья из муниципального жилищного фонда.

5.1.10. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения в случае:

- смерти матери, отца, детей, мужа, жены - 6000 рублей;
- каждому родителю, являющемуся работником Учреждений при рождении ребенка – 6000 рублей.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний в Учреждении заключается Соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

6.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 14.07.2021 N 467н.

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу учебного года.

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

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профсоюзом.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по

6.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной специальной

6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой

6.1.11. Создать на паритетной основе совместную с Профсоюзом комиссию

6.1.12. Оказывать содействие техническим (главным техническим)

6.1.13. Организовывать проведение мероприятий по улучшению условий

6.1.14. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные и

6.2. Работники обязаны:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные действующим

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной

6.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.6. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.7. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.8. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.9. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.10. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.11. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.12. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.13. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.14. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.15. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.16. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.17. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.18. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.19. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.20. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.21. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

6.2.22. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя

состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, вследствие нарушения требований охраны труда. Гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда закреплены статьей 220 ТК РФ.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюза в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

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

7.3.3. 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»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзу помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. 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.

7.3.7. Привлекать представителей Профсоюза для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с Профсоюзом осуществляется посредством учета мотивированного мнения Профсоюза в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

7.5. С учетом мнения Профсоюза производится:

- согласование установленных условий 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 решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие иных локальных нормативных актов Учреждения;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ).

7.6. С учетом мнения работодателя, являющимся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ.

С учетом мотивированного мнения соответствующего высшего органа профсоюзного органа расторжение трудового договора с заместителем (заместителя) Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

7.7. С предварительного согласия Профсоюза производится увольнение по инициативе работодателя члена Профсоюза, 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) Профсоюза в период осуществления своих полномочий и течение 2-х лет после его окончания (статьи 374, 376 ТК РФ) по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения (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).

7.9. Члены Профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником Учреждения, избранным на выборную должность в Профсоюз с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.11. Члены Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюза 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).

7.12. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Профсоюз 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».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителей трудовых 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 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 Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности учета и перечисления на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов.

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-оздоровительную работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ДОГОВОРА

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в экономическое управление муниципальной администрации города Новомосковск для регистрации в Едином государственном реестре коллективных договоров.

9.3. Разрешать условия коллективного договора работникам Учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора.

договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Работодатель:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 28»



И. В. Обертос

(подпись, Ф.И.О.)

« 22 » ноября 2023 г.

Работники:
Председатель
первичной профсоюзной
организации



Е. З. Карцева

(подпись, Ф.И.О.)

« 22 » ноября 2023 г.

Приложение к Коллективному
договору
на 2023 - 2026 годы

Нормы обеспечения работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

Должность/пр офессия	Типовые нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), согласно Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"	Утвержденная норма выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты			Типовая норма выдачи смывающих и обезвреживающих средств, согласно приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"	Утвержденная норма выдачи смывающих и обезвреживающих средств				
		количество	периодичность	количество в год		количество	периодичность	количество во в год		
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Норма выдачи СИЗ на год (штучка, пара, комплект)	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Средства гидрофобного действия	100 мл	100 мл.	ежемесячно	1200 мл.

18

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	покрытием	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар.	1 пара	1 раз в 1 мес.	12 пар.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.	100 мл.	ежемесячно	1200 мл.			
			1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.		Средства гидрофильного действия	100 мл.			100 мл.	ежемесячно	1200 мл.
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 пара	1 раз в год	1 пара	Средства гидрофобного действия	100 мл.	100 мл.	ежемесячно	1200 мл.			
			6 пар	1 пара	1 раз в 2 мес.	6 пар.		Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство (для рук)	300г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие)			Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)		
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Шиток защитный лицевой или	12 пар	1 пара	1 раз в 1 мес.	12 пар.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.	100 мл.	ежемесячно	1200 мл.			
			до износа	до износа	до износа	до износа		Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл.			200 мл.	ежемесячно	2400 мл.
			до износа	до износа	до износа	до износа								
	Очки защитные	Средство индивидуальной защиты органов дыхания	до износа	до износа	до износа	до износа								
			до износа	до износа	до износа	до износа								
	Дворник	фильм	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)				
2 шт.				1 шт.	1 раз в 6 мес.	2 шт.								

Сторож	Сапоги резиновые в защитном подноском	1 пара	1 пара	1 раз в год	1 пара					
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 пара	1 раз в 2 мес.	6 пар					
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)		
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 пара	1 раз в год	1 пара					
Грузчик, подсобный рабочий	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 пара	1 раз в 1 мес.	12 пар.					
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)		
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 пара	1 раз в 1 мес.	12 пар.					
Помощник воспитателя	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	-	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Средства гидрофобного действия	100 мл	100 мл.	ежемесячно	12 мл.
	Перчатки с полимерным покрытием	-	3 пары	1 раз в 6 мес.	6 пар.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)		
	Перчатки резиновые или из	-	6 пар.	1 раз в 6 мес.	12 пар.	Регенерирующие.	100 мл.	100 мл.	ежемесячно	1200 мл.

48

Пенопр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Вещи индивидуального пользования, эмульсия	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 шт.	1 раз в 6 мес.	2 шт.			
	Наружкавники полимерных материалов	до износа	до износа	до износа	до износа			
	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие)
Кастелянша	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар.	3 пары	1 раз в 6 мес.	6 пар.			
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 шт.	1 раз в 6 мес.	2 шт.			
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)
Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем,


15

Медицинские назначения Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 пара	1 раз в 1 мес.	12 пар.	(жидкие моющие)	Размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)
--	--------	--------	----------------	---------	--------------------	--

Работодатель:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 28»


И. В. Обертос
(подпись Ф.И.О.)

Работники:
Председатель
первичной профсоюзной
организации


Е. З. Карцева
(подпись Ф.И.О.)

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью

16 лист об

шестнадцатый лист

(прописью)

предыдущий МБДОУ №28

И.В. Обертос

