

Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №18»
на 2021 - 2024 годы

Проведена уведомительная регистрация:
Министерство труда Удмуртской Республики
Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.

(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)



Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
«13» декабря 2021 года протокол № 10

От работодателя:

Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №18»

С.Г.Богданова

М.П.

13 декабря 2021 г.
Приказ № 235 от 13.12.2021 г.



От работников:

Председатель первичной Профсоюзной
организации Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №18»

А.А.Бородина

13 декабря 2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Мы, нижеподписавшиеся полномочные представители работников, являющиеся членами профсоюза, в лице – председателя первичной Профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №18» (далее - Учреждение) Бородиной Альбины Александровны, (далее - Профсоюз) и работодателя в лице заведующего Богдановой Снежаны Геннадьевны, (далее - Работодатель), именуемые в дальнейшем Сторонами, заключили на основании Трудового кодекса Российской Федерации настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор), устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в 2021-2024 годах, и совместные действия Сторон по их реализации.

1.2. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3. Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации, распространяется на всех работников организации независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в т.ч. режима работы, характера трудовой связи. В частности, он распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор. Аналогично коллективный договор, заключенный в обособленном структурном подразделении, охватывает всех работников соответствующего структурного подразделения.

Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу после его заключения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.4. Изменение наименования организации, увольнение руководителя, подписавшего от имени работодателя коллективный договор, а также реорганизация в форме преобразования не влияют на судьбу коллективного договора. Его действие сохраняется.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

1.5. Социальное партнерство в сфере труда в дошкольном образовательном учреждении, это система взаимоотношений между работниками (представителем работников), работодателем направленные на обеспечение согласованных интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений. В локальных документах устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

1.6. Социальное партнерство осуществляется в форме коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора и заключению его, взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников.

1.7. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором условия:

Работодатель обязуется:

- признавать выборный орган первичной Профсоюзной организации Учреждения единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного Коллективного договора и выполнять его положения;

- знакомить с соглашением, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу;
- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников – членов профсоюза при их письменных обращениях в Профсоюз через судебные и иные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами через постоянно действующую двустороннюю комиссию, о создании которой работодатель издает приказ. Стороны ежегодно один раз в год должны отчитываться о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников.

2 СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

2.1. Работодатель и Профсоюз на общем собрании работников доводит текст настоящего Коллективного договора до их сведения.

2.2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. Обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми

нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

3.5. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами (ст.58,59 ТК РФ).

3.6. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с Уставом учреждения;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы);

- дата начала работы. При заключении срочного трудового договора – срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада (оклада), тарифной ставки заработной платы работника, доплаты, повышающие надбавки, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера);
- режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком рабочего времени и распространяется на всех работников;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- размер районного коэффициента и порядок его применения устанавливается и определяется Правительством РФ;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- испытание;
- неразглашение охраняемой законом тайны, персональных данных работников;
- обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- улучшение социально-бытовых условий работника.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.7. При заключении трудового договора работник знакомится с утвержденной работодателем должностной инструкцией под роспись.

3.8. Работодатель знакомит работника с:

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Коллективным договором;
- отраслевым и территориальным Соглашением;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Проводит инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

3.9. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Проводит инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

3.10. В трудовом договоре следует указать продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, а в случае предоставления работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой также указывается и продолжительность дополнительных отпусков.

3.11. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с согласия или по поручению работодателя.

3.12. При изменении условий оплаты труда (размера должностного оклада или оклада работника, доплат, надбавок и поощрительных выплат) заключается двухстороннее дополнительное соглашение к трудовому договору между работодателем и работником.

3.13. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами.

Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй хранится у работодателя учреждения. При получении работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору он должен поставить подпись на всех экземплярах.

3.14. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.15. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством (Глава 13 ТК РФ). Продление трудового договора не возможно, если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанности отсутствующего работника.

3.16. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч.3 ст. 261 ТК РФ).

3.17. «Работодатель» обязан продлить срок действия договора до окончания беременности, если он истекает в период беременности (ч.2 ст. 261 ТК РФ), при условии, что она обратилась к нему с письменным заявлением о продлении срока договора и предоставила ему медицинскую справку, подтверждающую беременность.

3.17. Профсоюз обязуется:

Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны считают обеспечивать право работника на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы работников в соответствии с ростом эффективности и производительности труда, повышение уровня жизни работников.

Стороны способствуют совершенствованию организации труда и заработной платы, обеспечивающих повышение квалификации работников.

На работников распространяется система оплаты труда, установленная для работников Учреждения Коллективным договором, Соглашениями и др. локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством УР и с нормативными правовыми актами Администрации г. Ижевска.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Главной государственной гарантией, лежащей в основе новых систем оплаты труда, является величина минимального размера оплаты труда (МРОТ). Новые системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда.

Работникам учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда «Положением об оплате труда работников учреждения», принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. В пределах фонда оплаты труда работодатель выплачивает единовременные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год, в честь государственных праздников Российской Федерации и Удмуртской Республики, профессиональных праздников и праздничных дат:

- День защитника Отечества;
- Международный женский день 8 марта;
- День дошкольного работника.

4.4. Работникам гарантируются:

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ);
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя (ст. 137-138 ТК РФ), а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- заработная плата работников не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации;

4.5. Воспитателям Учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу за стаж работы:

- от 1 года до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 лет и выше – 30 процентов.

младшим воспитателям и помощникам воспитателя устанавливается надбавка к должностному окладу за стаж работы:

- от 3 до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- от 15 лет и выше – 30 процентов.

4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда в Учреждении. Положение об оплате труда Работников в «Учреждении» принимается «Работодателем» с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза данного Учреждения.

4.7. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца.

Выплата заработной платы производится в валюте РФ (в рублях) безналичным порядком путем перечисления на индивидуальные банковские карт счета в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, не реже, чем каждые полмесяца. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Перечисление денежных средств Управлением финансов Администрации г. Ижевска производится в установленные сроки 22 числа текущего месяца и 7 числа следующего месяца.

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

В соответствии со ст.236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

При выплате заработной платы, в письменной форме работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях, произведенных удержаниях согласно формы расчетного листка, утвержденного руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ.
(Приложение № 1)

4.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.8. Работодатель обязуется:

- время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, должностного оклада (оклада) рассчитанного пропорционально времени простоя ст.157ТК РФ;
- нести ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с ТК РФ.

4.9. Месячная заработная плата «Работника» отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда Российской Федерации.

4.10. «Работодатель» с учетом выборного органа первичной организации профсоюза «Учреждения», предусматривает в положении по оплате труда вопросы оплаты труда с учетом:

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий на основе критериев, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников «Учреждения».

4.11. При разработке и утверждении в «Учреждении» показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда «Работников» учитываются следующие основные принципы:

4.11.1. Размер вознаграждения «Работника» должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.

4.11.2. «Работник» должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

4.11.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого «Работника», в результате деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации.

4.11.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результатов.

4.11.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому «Работнику».

4.11.6. Принятия решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с выборным органом первичной организации профсоюза.

4.11.8. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполняемой работы.

4.11.9. Конкретный размер доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования определяются специально созданной комиссией (**Приложение № 2**) с составлением протокола в количестве от пяти до семи человек с участием выборного органа работников, данная комиссия руководствуется Положением о комиссии по распределению премирования и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.12. Стороны считают необходимым:

- Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в «Учреждении».

4.13. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы «Работникам», получающим оклад (должностной оклад).

4.14. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров и согласований с «Профкомом».

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком рабочего времени (**Приложение №3**), утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

В соответствии с ч.4 ст.153 ТК РФ по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профорганизации 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.

Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.6. Для некоторых категорий работников (сторожей) устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (за год) не превышала нормального числа рабочих часов.

5.7. Работодатель обязуется:

- Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст.ст. 128, 263 ТК РФ. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон.
- Работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- Родителям и женам (мужьям) сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, 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.
- Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ)
- Педагогические работники учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644.
- Работникам, в случаи сдачи ими крови и ее компонентов, предоставляется один дополнительный день отдыха. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.
- В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст.108 ТК РФ).

5.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

6. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

6.1. Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

6.3..Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

6.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам также производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя. (ст.187 ТК РФ)

6.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, и среднего специального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

6.6..Аттестация педагогических работников дошкольных образовательных учреждений проводится на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с

приказами Министерства образования и науки Удмуртской Республики, регулирующих данные правоотношения.

6.7. В соответствии с Соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018- 2021г.г., Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогическим работниками организации осуществляющих образовательную деятельность» для отдельных категорий педагогических работников может быть предусмотрен упрощенный порядок аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию до истечения срока её действия. **(Приложение №4)**

Для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений сохраняется бесплатность прохождения аттестации.

6.8. Стороны гарантируют работникам дошкольных образовательных учреждений при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.9. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника в следующих случаях:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.10. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением мер социальной поддержки работникам дошкольных учреждений.

6.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников);
- работники при наличии двух или более иждивенцев;

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

6.13. Профсоюз осуществляет общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников;
- исполнением нормативных документов при проведении аттестации, и повышении квалификации педагогических работников.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Рассматривая, вопросы охраны труда и здоровья Стороны обязуются: проводить мероприятия по охране труда и здоровья работников.

Усилить ответственность работодателей за создание безопасных условий труда, применение средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Осуществлять учет и проводить ежегодный анализ причин производственного травматизма работников в Учреждении, обеспечивает оформление соответствующих документов для последующего рассмотрения на собрании трудового коллектива с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

7.1.3. Информировать Профсоюз в течение полугодия о состоянии производственного травматизма в текущем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров.

7.2. Разработать Типовой перечень мероприятий по охране труда между Работодателем и Профсоюзом с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Перечень мероприятий по

охране труда является приложением к данному Коллективному договору с последующим составлением Справок их выполнения. **(Приложение № 5).**

7.3. Создать в Учреждении комиссию на паритетной основе (представители от работодателя, работников и профсоюза) **(Приложение № 6).** Комиссия организует разработку раздела Коллективного договора «Условия и охрана труда», Перечень мероприятий по охране труда между Работодателем и Профсоюзом. Проводит совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

7.5. Проводить мероприятия с Профсоюзом по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний в Учреждении. Приобретать специальную одежду, специальную обувь, а также смывающие и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными перечнями профессий и должностей **(Приложение № 7).**

7.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и доплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ **(Приложение № 8)**

7.7. Предусматривать ежегодно расходование средств на выполнение мероприятий по улучшению условий охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, специальную оценку условий труда.

7.8. Обеспечивать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

(часть введена Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ, в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

7.9. Обеспечивать участие председателя первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, происшедших в Учреждении и, представляют информацию в районную профсоюзную организацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.10. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда беспрепятственное посещение Учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.11. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии по охране труда за счет собственных средств.

7.12. Профсоюз:

7.12.1. Организует реализацию защитных функций в сфере охраны труда в соответствии с методическими рекомендациями ЦК Профсоюза.

7.12.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Типовым перечнем мероприятий по охране труда, программой «Года безопасного труда в дошкольном образовательном учреждении» и Графиком Дней охраны труда.

7.12.3. Участвует в комиссии по специальной оценке условий труда.

7.12.4. Участвует в приемке к летнему оздоровительному и новому учебному году Учреждений и доводит до сведения работников о наличии выявленных нарушениях по условиям безопасного труда.

7.12.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда в Учреждении.

7.12.6. Организует проведение и ежегодное подведение итогов районного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда в Учреждениях», «Уголок ОТ», «Уголок пожарной безопасности».

7.12.7. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса.

7.13. Стороны Коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного лица по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Основным направлением деятельности в области обеспечения социальных льгот, гарантий и социальной защиты работников является содействие сохранению действующих социальных льгот и гарантий работников Учреждения.

8.2. Предоставлять работникам на период работы право посещения их детей и внуков в Учреждении на основании заявления.

8.3. Работникам, являющимся донорами крови и ее компонентов, предоставляются следующие гарантии:

- освобождение от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования;
- предоставление другого дня отдыха в случае, если работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу;
- предоставление другого дня отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день;
- предоставление дополнительного дня отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, или присоединение этих дней в ежегодному оплачиваемому отпуску, или использование их в другое время.

Предоставление донорам указанных гарантий является обязательным для работодателей (ст. 6 Закона РФ "О донорстве крови и ее компонентов").

8.4. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье 2 дня (мужу);
- проводы детей: 1 класс 1 сентября, 11 класс в день последнего звонка – один рабочий день.
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня 1 раз в год;
- для проводов детей в армию 2 рабочих дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги) - 2 рабочих дня;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3 дней (ст.116,119 ТК РФ)
- работникам при достижении им возраста 50, 55, 60 за многолетний добросовестный труд в данном Учреждении выплачивать материальное вознаграждение в размере должностного оклада в пределах средств фонда оплаты труда.

8.5. Осуществлять учет детей работников, нуждающихся в оздоровлении. Приобретать и выдавать путевки в детские загородные и санаторно - оздоровительные лагеря.

8.6. Члены Профсоюза пользуются дополнительными льготами и гарантиями:

- получение материальной помощи из средств профорганизации;
- приобретение льготных путевок на санаторно-курортное оздоровление через Реском профсоюза;
- получение материального вознаграждения в связи с праздничными и юбилейными датами из средств профорганизации;
- ходатайства нуждающимся в улучшении жилищных условий;
- на оказание бесплатной юридической помощи через Реском профсоюза;
- награждение Почетными грамотами (Рескома профсоюза работников народного образования и науки РФ, Федерации Профсоюза УР) и денежными премиями из средств профорганизации за активную работу по защите законных прав и интересов работников Учреждения;
- Увольнение работника, по пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также по инициативе работодателя проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа районной Профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373, 374, 376 ТК РФ;
- Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации Учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты).

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Предоставлять профсоюзу помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой. (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников Учреждения освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.5. Предоставлять профсоюзу по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.6. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав советов и комиссий Учреждения по тарификации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, оздоровлению, и других.

9.7. По согласованию с председателем первичной профсоюзной организации Учреждения рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (п.3 ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание Комиссий по Охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- надбавки, доплаты, премирование и иные денежные выплаты устанавливаются на основании данного Коллективного договора и по согласованию с первичной Профорганизацией; (ст. 135 ТК РФ).

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

9.8. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю выборного органа первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний Учреждения при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

10. ПРОФСОЮЗ

Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

10.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия Коллективного договора, его подписание и осуществлять контроль за его выполнением;

10.3. Обеспечить ведение и сохранность документов первичной профсоюзной организации.

10.4. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

10.5. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.6. Предоставлять информацию о деятельности первичной профсоюзной организации в вышестоящие выборные профсоюзные органы.

10.7. Совместно с работодателем образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем.

10.8. Ежегодно осуществлять подписку на Приложение к «Учительской газете» - «Мой профсоюз».

10.9. Контролировать своевременность предоставления работодателем достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников в пенсионные органы.

10.10. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;

- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию,
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждении и др.;
- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в Учреждении, Соглашения по охране труда;

10.11. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по Коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам Учреждения.

10.12. Не менее двух раз в год информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза. Обеспечить наличие профсоюзного уголка в Учреждении и его систематическое обновление.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных Коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП* РФ).

11.4. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трёх лет (ст.5.27 КоАП РФ)

11.5. Работодатель обязан:

11.5.1. В течение семи дней со дня подписания Коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.5.2. Разъяснять условия Коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.5.3. Информировать работников о ходе выполнения Коллективного договора не реже чем один раз в год.

11.6. Профсоюз обязуется:

11.6.1. Не реже чем один раз в год проводить заседания выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам контроля за выполнением Коллективного договора.

11.6.2. Информировать вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

*КоАП – кодекс об административно-правовых нарушениях.

Приложения к Коллективному договору Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18» на 2021-2024 гг.

1. Приложение №1 Форма расчетного листка.
2. Приложение №2 Выписка из Приказа «О создании комиссии для распределения финансовых средств для материального поощрения и стимулирования сотрудников МБДОУ №18 на 2021 год.
3. Приложение №3 График рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ №18
4. Приложение №4 Порядок аттестации отдельных категорий педагогических работников.
5. Приложение №5 Типовой перечень ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков между работодателем и первичной профсоюзной организацией.
6. Приложение №6 Комиссия по охране труда на паритетной основе на 2021 год.
7. Приложение №7 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами.
8. Приложение №8 Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Коллективному договору МБДОУ №18 на 2021-2024 гг.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №18»



«18-ТЙ НОМЕРО НЫЛПИ САД»
ШКОЛАОЗЬ ДЫШЕТОНЪЯ
КОНЪДЭТЭН ВОЗИСЬКИСЬ
МУНИЦИПАЛ УЖЪЮРТ

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

01.02.2021г.

№ 69

г. Ижевск

**О создании комиссии
для распределения финансовых средств
для материального поощрения
и стимулирования сотрудников МБДОУ №18 на 2021 год**

На основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Администрации г. Ижевска от 28.08.2013г. № 1039 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению дошкольного образования и воспитания Администрации г. Ижевска», Положением об оплате труда работников МБДОУ № 18.

С целью повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников МБДОУ №18, а также с целью материальной поддержки сотрудников детского сада

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию для распределения финансовых средств, для материального поощрения и стимулирования сотрудников МБДОУ №18.
2. Назначить Председателя комиссии:
 - Старшего воспитателя – Игнатъеву Светлану Анатольевну

3. Назначить членов комиссии:

- Заместитель заведующего по ХР – Мальцеву Марию Анатольевну
- Делопроизводитель (председатель первичной профорганизации) –
Бородину Альбину Александровну
- Воспитатели – Коковина Ирина Юрьевна
Манину Людмилу Сергеевну

Заведующий МБДОУ №18



С.Г.Богданова

С приказом ознакомлены:



С.А.Игнатьева
М.А.Мальцева
А.А.Бородина
И.Ю.Коковина
Л.С.Манина

7	Калькулятор	8.00-12.30	8.00-12.00	12.00-12.30
8	Младший воспитатель	08.00-16.30	08.00-16.00	12.00-12.30
9	Помощник воспитателя	08.00-16.30	08.00-16.00	12.00-12.30
10	Обслуживающий персонал	08.00-16.30	08.00-16.00	12.00-12.30
11	Повар	1 см 06.00-14.30 2 см 08.00-16.30	1 см 06.00-14.00 2 см 08.00-16.00	12.00-12.30
12	Кладовщик	08.00-16.30	08.00-16.00	12.00-12.30
13	Вахтёр	06.30-15.00 14.30-18.30	06.30-14.30 14.30-18.30	12.00-12.30

Порядок аттестации отдельных категорий педагогических работников.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогическим работникам организации осуществляющих образовательную деятельность» для отдельных категорий педагогических работников может быть предусмотрен упрощенный порядок аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию до истечения срока ее действия:

I. Аттестация по упрощенной процедуре (предоставление документов).

Для педагогических работников, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности и другие заслуги, для победителей конкурсного отбора лучших педагогов, конкурсов профессионального мастерства, предусматривается аттестация в форме предоставления документов, указанных в пункте 4 приложения № 2 Соглашения между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской профсоюзной организации.

1. Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, устанавливается высшая квалификационная категория (в случае, если она была установлена до присвоения вышеперечисленных званий) на весь период работы в дошкольных учреждениях при условии представления педагогическим работником в аттестационную комиссию один раз в пять лет документов, указанных в пункте 4 приложения № 2 Соглашения между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской профсоюзной организации.

2. Устанавливается на 5 лет срок действия имеющейся квалификационной категории следующим педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений:

1) получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации следующие государственные и отраслевые награды, звания или знаки отличия Российской Федерации, государственные награды или звания Удмуртской Республики:

- «Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики»;
- Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Почетная грамота Правительства Удмуртской Республики;
- Почетная грамота Государственного Совета Удмуртской Республики;
- Почетная грамота Удмуртской Республики;

- Занесение на Доску почета Удмуртской Республики (индивидуальное)
- 2) ставшим победителями Республиканского конкурса «Педагог года Удмуртии», в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации;
 - 3) в соответствии с приказом Министра образования и науки Удмуртской Республики работавшим в межаттестационный период в составе аттестационных комиссий и в составе экспертных групп аттестационных комиссий не менее трех лет в общей сложности;
 - 4) подготовившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации победителей, призеров (I, II, III места) Всероссийских мероприятий (межрегионального и заключительного этапов), проводимых в рамках поддержки талантливой молодежи Министерством образования и науки Российской Федерации,
3. Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений, награжденные в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации Почетной грамотой Министерства образования и науки Удмуртской Республики, признаются аттестационной комиссией подтвердившими соответствие занимаемой должности без прохождения письменных квалификационных испытаний.
4. Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений устанавливается срок действия имеющейся квалификационной категории в соответствии с пунктом 2 данного приложения при следующих условиях:
- наличие вышеперечисленных оснований для аттестации по упрощенной процедуре;
 - подача заявления на аттестацию и документов, являющихся основанием для аттестации по упрощенной процедуре, в срок, не позднее 3-х месяцев до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории;
 - прохождение в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации курсов повышения квалификации (педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, специальных (коррекционных) образовательных учреждений – в объеме 72 часа).

Учитываются документы о повышении квалификации, выданные организациями, имеющими лицензию на реализацию дополнительных профессиональных образовательных программ и в объеме, соответствующем требованиям к условиям реализации основных образовательных программ.

II. Случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогическим работникам организации осуществляющих образовательную деятельность» инструктивным письмом Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18 августа 2010г. № 03-52/46 «Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной

должности, по которой не установлена квалификационная категория (графа 2), для них руководителем образовательного учреждения может устанавливаться размер оплаты труда с учетом имеющейся у него квалификационной категории, установленной по другой должности (графа 1), если по этим должностям совпадают профили работы (деятельности). Случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель -логопед основной	Учитель – логопед, учитель дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыки учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер - преподаватель, тренер – преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре

III. Случаи сохранения оплаты труда на уровне установленных ранее квалификационных категорий

1. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников образовательных учреждений, до наступления пенсионного возраста которых осталось не более трех лет, оплата труда сохраняется на уровне оплаты труда с учетом установленной квалификационной категории до наступления пенсионного возраста. Приказ об оплате труда педагогического работника на уровне оплаты труда, установленной с учетом имевшейся у него квалификационной категории, издается руководителем этого образовательного учреждения на основании заявления педагогического работника в письменной форме.

2. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, а также в течение 1 года с момента выхода из указанных отпусков, при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида и другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников оплата их труда может быть сохранена на уровне оплаты труда, установленной с учетом установленной квалификационной категории, не более чем на 1 год с момента выхода на работу распорядительным актом руководителя соответствующего органа управления образованием.

Приложение № 5
к Коллективному договору МБДОУ №18 на 2021-2024 гг.

Перечень

ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий труда и снижению уровня профессиональных рисков утвержден между администрацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18» в лице заведующего Богдановой Снежаны Геннадьевны и профсоюзной организацией Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №18» в лице председателя Бородиной Альбины Александровны на 2021 год (далее – Типовой перечень).

Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность, чел.
1	2	3	4	5	6	7
1. Организационные мероприятия						
1.1. Издание приказов: - о создании комиссии по ОТ; - назначение ответственного лица по ОТ; - о назначении ответственных лиц за служебные помещения; - о назначении ответственных лиц за электропожарную безопасность; - о создании комиссии по расследованию несчастного случая;				январь	Руководитель учреждения	
1.2. Разработка, утверждение и согласование с выборным органом Профсоюза инструкций по охране труда				январь	Руководитель учреждения МБДОУ. Председатель первичной организации Профсоюза	
1.3.Специальная оценка рабочих мест по условиям труда	Рабочие места	49		по мере необходимости	Руководитель МБДОУ. Заместитель заведующего по АХР Председатель первичной организации Профсоюза	

1.4.Обучение уполномоченных по охране труда и членов комиссии по охране труда	человек	2	-	2023	Руководитель МБДОУ Заместитель заведующего по АХР	
1.4.1.Инструктаж работников по охране труда	человек	62	-	1 раз в 6 мес.		
1.4.2. Организация комиссии по охране труда	человек	4	-	январь		
1.5. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	мероприятия		-	круглогодично	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР Уполномоченный по охране труда.	
1. Технические мероприятия						
2.1. Проведение общего технического осмотра здания	мероприятия	2		Май сентябрь	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР	
2.2.Проведение административно-общественного контроля по охране труда	-	-		Круглогодично	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР	
2.3. Выполнение ремонтных работ - проверка освещения	мероприятия	По необходимости		Круглогодично	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР Рабочий по КОиРЗ (обслуживающие организации)	
2.3. Выполнение ремонтных работ – аварийное обслуживание здания						
2.5. Мероприятия по подготовке здания к зимнему периоду: - государственная проверка теплоцентра, манометров; - Утепление дверей.	мероприятия	1		Осенний период	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР Рабочий по КОиРЗ (обслуживающие	

					организации)	
2.6. Мероприятия по облагораживанию территории - проведение субботников, уборка и вывоз листвы; - уборка снега и льда, посыпание дорожек песком, сбивание сосулек, чистка водостоков; - вывоз крупногабаритного мусора; - закупка песка, глины, земли, смесей для посыпания дорожек	м ²			Круглогодично	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР	
2.7. Проведение испытания оборудования спортзала и лестниц-стремян	штук	1		Июль-август	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР Комиссия по охране труда	
2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия						
3.1. Обучение и проверка знаний по оказанию первой помощи	человек	62	-	сентябрь	Врач Заместитель заведующего по АХР	
3.2. Своевременное обновление аптечек первой помощи	штук	15		По мере необходимости	Врач Заместитель заведующего по АХР	
3.3. Контроль теплового режима в помещениях учреждения	помещение	все		Ежедневно в зимний период	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР	
3.4. Контроль эффективности расходования электроэнергии, тепла и воды	помещение	-	-	Ежедневно	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР Уполномоченные по охране труда,	

					Работники учреждения	
3.5.Анализ заболеваемости	человек	278			По согласованию с поликлиникой	
3.6.Дератизация, дезинсекция помещения	мероприятие			По плану	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР Комиссия по охране труда	
3. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты						
Техническое обслуживание системы охранно-тревожной сигнализации	мероприятие			ежемесячно	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР Подрядчики	
4. Мероприятия по пожарной безопасности						
5.1.Проведение на объектах тренировок по эвакуации при пожаре	мероприятие	4		1 раз в квартал	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР Старший воспитатель	
5.2.Обслуживание автоматической пожарной сигнализации	штук	1		ежемесячно	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР Подрядчики	
5.3. Составление новых планов эвакуации при пожаре	мероприятие	1		январь	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР	
5.4. Проведение противопожарного инструктажа	мероприятие	4		По плану	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР	

5.5.Проверка укомплектованности и соответствия техническим условиям рукавов в пожарных шкафах	штук	13		По плану	Руководитель учреждения Заместитель заведующего по АХР
5.6.Испытания противопожарного водопровода и кранов	штук	13		май	
5.7.Контроль за состоянием эвакуационных путей	штук			постоянно	



Заведующий МБДОУ №18

С.Г.Богданова

Председатель ПК МБДОУ №18

А.А.Бородина

Приложение №6
к Коллективному договору МАДОУ №15 на 2021-2024 гг.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №18»



«18-ТЙ НОМЕРО НЫЛПИ САД»
ШКОЛАОЗЪ ДЫШЕТОНЪЯ
КОНЪДЭТЭН ВОЗИСЬКИСЬ
МУНИЦИПАЛ УЖЪЮРТ

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

22 января 2021 г.

№ 44

Об охране труда и соблюдению правил техники безопасности.

В соответствии с «Положением о службе охраны в системе Министерства Российской Федерации» (Приказ Министерства образования РФ от 27.02.1995г. за № 92) в целях улучшения организации работы по состоянию здоровых и безопасных условий труда, проведению образовательного процесса в 2021 году:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственным за охрану труда и соблюдение правил техники безопасности заместителя заведующего по АХР Мальцеву М.А.
2. Создать комиссию по Охране труда на паритетной основе и соблюдению правил техники безопасности в составе:
Председатель комиссии – заведующий МБДОУ №18 – Богданова С.Г.
Члены комиссии: Игнатьева С.А. – ст. воспитатель; Анисимов С.С. – инструктор ФИЗО, Бородина А.А. – делопроизводитель.
3. Возложить ответственность на ст. воспитателя Игнатьеву С.А. за:
 - организацию работы по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда;
 - обеспечение контроля за безопасностью приборов;
 - контроль по безопасности использования мебели;
 - выявление обстоятельств несчастных случаев с детьми;
 - ведение журнала «Регистрации несчастных случаев с детьми» произошедшими во время их нахождения в ДОУ.
4. Возложить ответственность на заместителя заведующего по АХР Мальцеву М.А. за:
 - обеспечение соблюдения требований охраны труда при эксплуатации основного здания и хозяйственных построек, технологического и энергетического оборудования, осуществление их периодического осмотра и организацию текущего ремонта;

- обеспечение безопасности в погрузочно-разгрузочных работах;
 - организация соблюдения требований пожарной безопасности, исправности средств пожаротушения;
 - обеспечение текущего контроля за санитарно-гигиеническим состоянием всех помещений;
 - обеспечение всех помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм Техники безопасности;
 - организацию проведения ежегодных измерений сопротивления, изоляции, электроустановок, электропроводки, заземляющих устройств, периодических испытаний и освидетельствований системы отопления, замеров освещенности в соответствии с правилами и нормами по обеспечению безопасности жизнедеятельности;
5. Возложить ответственность на воспитателей за:
- безопасное проведение образовательного процесса;
 - принятие мер по оказанию доврачебной помощи пострадавшим, оперативное извещение руководства о несчастном случае;
 - сохранение жизни и здоровья детей во время образовательного процесса, игр, занятий;
 - осуществление контроля за соблюдением правил и инструкций по охране труда.
 - Вменить в обязанности заведующего или лицам его оформление, прием на работу новых сотрудников только при наличии положительного заключения медицинского учреждения;
6. заменяющим:
- контролировать своевременное проведение медицинского осмотра воспитанников и диспансеризации сотрудников ДОУ;
 - обеспечение своевременного выполнения документов по ОТ, предписаний СЭС, госнадзора, инспекции по труду, пожарнадзора;
 - проведение вводного инструктажа по ОТ с вновь поступающими на работу, инструктажа на рабочем месте;
 - нести персональную ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий образовательного процесса.

Заведующий МБДОУ №18



[Handwritten signature]

С.Г.Богданова

С приказом ознакомлены:

Должность

Зам.заведующего по АХР

Старший воспитатель

Делопроизводитель

Инструктор по ФИЗО

Подпись

[Four handwritten signatures on horizontal lines]

ФИО

М.А.Мальцева

С.А.Игнатьева

А.А.Бородина

С.С.Анисимов

		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 2,5 года
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года
		Белье нательное утепленное	2 комплекта на 1 год
		Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
2.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До износа
		Дополнительно:	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт на 2 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным	1 пара на 2,5 года

		подноском	
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года
		Белье нательное утепленное	2 шт на 1 год
		Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
5.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа
6.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
7.	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
8.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
9.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа

Перечень профессий и должностей по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 года №1122

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Наименование должности
1.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	воспитатель, помощник воспитателя, кухонный работник, заведующий библиотекой, заведующий хозяйством, кастелянша, сторож (вахтер), грузчик, швея, уборщик служебных помещений, дворник, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик
2.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	Кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), дворник
3.	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующее)	100 мл	Сторож (вахтер), дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
4.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл	Кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
5	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл	Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 мл	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных Дворник

СПИСОК
ПРОИЗВОДСТВ, ЦЕХОВ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ
С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ
ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ
ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

(извлечение из Постановления Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, и президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25.10.74 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»)

№ п/п в разделе списка	Наименование профессий и должностей	Дополнительные проценты	Продолжительность дополнительного отпуска (рабочих дней)	Продолжительнос ть сокращенного рабочего дня (в часах)
1	Шеф-повар	4%	7	-
2	Повар	4%	7	-

Пронумеровано и прошито

Заведующий МБДОУ №18

С.Т. Богданова

