

265/1
29.08.2023

И. Кобзарев



_____/ Е.А. Бухман
Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 100»

Фролова / Е.А. Фролова
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 100»

«*29*» *08* 2023 г.

«*29*» *08* 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 100»
на 2023-2026 годы

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Дата *21* *09* 20*23* № *939/23-ЕД*
с регистрацией
Заместитель руководителя
Полер *Е.А. Фролова*
(подпись) (ФИО)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 100» (далее – образовательная организация).
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы;
 - Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы.
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – заведующего Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 100» Е.А. Бухман, работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Е.А. Фроловой.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.

- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации. 1.15.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. 1.16.
- 1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор. 1.17.
- 1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. 2.1
- 1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора. 2.2
- 1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:
- 1.14.1. Соглашение по охране труда администрации и комитета профсоюза Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 100» на 2023 год (Приложение № 1);
- 1.14.2. Перечень профессий и должностей работников МАДОУ «Детский сад № 100», имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 2);
- 1.14.3. Перечень профессий и должностей работников МАДОУ «Детский сад № 100», для которых обязательно прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров (Приложение № 3).

- 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 27.08.2026 года включительно.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Стороны договорились, что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся

неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

- 2.2.7. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, выплат компенсационного и стимулирующего постоянного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- 2.2.9. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.
- 2.2.10. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников не позднее, чем за три месяца. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:
- 10% и более – в течение трех месяцев;
 - 15% и более – в течение шести месяцев;
 - 20% и более – в течение года.
- 2.2.11. 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:
- 2.2.11.1. предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- 2.2.11.2. проработавшие в организации свыше 5 лет;
- 2.2.11.3. одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте от 14 до 18 лет;

- 2.2.11.4. награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- 2.2.11.5. педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- 2.2.11.6. опекуны (попечители), воспитывающие детей в возрасте от 14 до 18 лет.
- 2.2.12. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.
- 2.2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.2.14. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.
- 2.2.15. Организовать своевременную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 2.2.16. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. для прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата (ст.196 ТК РФ). Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.
- 2.2.17. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета.
- 2.2.18. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", по результатам аттестации устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие

- полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 2.2.19. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой категории, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.
- 2.2.20. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- 2.2.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
- 2.2.22. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- 2.3 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- 2.4 Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.
- 2.6 При заключении трудового договора с работником работодатель формирует основную информацию в электронном виде о трудовой деятельности и трудовом стаже, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66,1 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием образовательной деятельности, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

3.1.3. Для педагогических работников дошкольной образовательной организации в зависимости от должности устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы в неделю
1.	Старший воспитатель	36 часов
2.	Воспитатель	36 часов
3.	Педагог-психолог	36 часов
4.	Музыкальный руководитель	24 часа
5.	Учитель-логопед	20 часов
6.	Инструктор по физической культуре	6 часов

3.1.4. Продолжительность рабочей недели – пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.1.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы ст.95 ТК РФ).

3.1.6. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации. 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.

3.1.7. 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 непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей 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 выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.1.8. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:

- по взаимному соглашению сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать 1 месяца в течение календарного года);
 - восстановления (по решению суда) на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанном выше подпункте случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.1.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.1.11. В образовательной организации неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может устанавливаться в следующих случаях:

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

3.1.12. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Коллективным договором предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (статья 108 ТК РФ).

3.1.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в размере 42 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Полный отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях предусмотренных федеральными законами;

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его

продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.1.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись.

Предоставление ежегодных основного оплачиваемого отпуска осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

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

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

3.1.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: - все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из

подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

- 3.1.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
- 3.1.18. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 3.1.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
- 3.1.20. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы категориям, указанным в ст. 128 ТК РФ в сроки, указанным работником, а также в следующих случаях:
- 3.1.20.1. родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, а также отцам, воспитывающих детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних – 14 календарных дней;
- 3.1.20.2. в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- 3.1.20.3. для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
- 3.1.20.4. тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней.
- 3.1.20.5. родителям детей, идущих в первый класс – 1 календарный день.
- 3.1.20.6. в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, инфми федеральными законами.
- 3.1.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).
- 3.1.22. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (Статья 262. ТК РФ).
- 3.1.23. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в

удобное для них время (Статья 262.2. ТК РФ). Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. (Статья 262.1 ТК РФ).

3.2. В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными органами Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. 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.

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

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образовательного учреждения, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

4.2. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Нижегородской области, правовыми актами муниципального уровня, в условиях реализации подушевого принципа финансирования в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности образовательного учреждения, количества и качества затраченного труда.

4.3. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников образовательной организации, утверждаемым работодателем по согласованию с Первичной профсоюзной организацией МАДОУ «Детский сад № 100».

4.4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с

обязательным учетом мнения профкома (протокола заседания комиссии по стимулирующим выплатам) на основании разработанного в образовательном учреждении и принятом на собрании работников положения о выплатах стимулирующего характера, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат. (Положение о выплатах стимулирующего характера является приложением к Положению об оплате труда работников образовательного учреждения).

- 4.5. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе, заключенного о работе на условиях совместительства. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.
- 4.6. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (тарифными ставками), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 4% оклада (тарифной ставки).
- 4.7. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяются результатами специальной оценки условий труда, установленными в соответствии с нормами Федерального Закона Российской Федерации № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 4.8. Льготы и компенсации работникам, занятым на рабочих местах вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда.
- 4.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
 - 4.9.1. составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - 4.9.2. размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - 4.9.3. размеров и оснований произведенных удержаний;
 - 4.9.4. общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 4.10. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- 4.11. Заработная плата производится путем перечисления на карту Национальной платежной системы «МИР» (Федеральный закон РФ от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе»).
- 4.12. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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 календарных дней до дня выплаты заработной платы.
- 4.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.
- 4.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 4.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).
- 4.16. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в образовательного учреждения наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- 4.17. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.18. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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 (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего 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 (статья 153 ТК РФ).

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

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

4.21. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

4.23. Штатное расписание организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп, ежегодно утверждается руководителем.

4.24. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда в соответствии с законодательством.

- 4.25. 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 не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты в день фактического расчета включительно.
- 4.26. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательная организация производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- 5.1.1.1. при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- 5.1.1.2. при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- 5.1.1.3. при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- 5.1.1.4. по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- 5.1.1.5. при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- 5.1.1.6. при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- 5.1.1.7. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- 5.1.1.8. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.
- 5.1.1.9. Создать условия для организации питания работников.

5.2. Работодатель обязуется:

- 5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- 5.2.3. Выплачивать единовременное поощрение при выходе на пенсию в связи с 60-летием у женщин и 65-летием мужчин в сумме одного

должностного оклада по должности в течение одного календарного месяца за счет средств работодателя.

5.2.4. Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей, опекуну, попечителю) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня

5.2.5. в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.3. Профсоюз обязуется:

5.3.1. оказывать возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами Нижегородской области;

5.3.2. выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение среди работников профсоюза образовательного учреждения культурно-массовой работы, проведение праздничных мероприятий;

5.3.3. производить единовременную выплату в связи со смертью близкого родственника в размере 2000 рублей;

5.3.4. производить выдачу подарков детям и внукам членов профсоюза в связи с поступлением в 1 класс;

5.3.5. производить выдачу новогодних подарков детям и внукам членов профсоюза;

5.3.6. предоставлять возможность приобретения путевок на санитарно-курортное лечение и отдых для членов профсоюза и членов их семей;

5.3.7. предоставлять возможность приобретения льготного профсоюзного добровольного медицинского страхования;

5.3.8. предоставлять возможность льготного участия в обучающих семинарах, курсовой подготовке;

5.3.9. предоставлять бесплатную юридическую консультацию;

5.3.10. предоставлять льготы на приобретение билетов на культурно-массовые мероприятия, в театры;

5.3.11. производить выплаты в связи с юбилеями и праздничными днями в размере 1500 рублей ;

5.3.12. предоставлять возможность приобретения льготных экскурсионных поездок по России.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на безопасные условия труда, внедрение стандартов безопасности труда, предупреждающих профессиональный риск, ежегодно заключается соглашение по охране труда.

6.1.1. Работодатель обязуется:

- 6.1.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.
- 6.1.1.2. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 6.1.1.3. Один раз в полугодие составлять Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения.
- 6.1.1.4. осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования (ст. 225 ТК РФ).
- 6.1.1.5. использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н.
- 6.1.1.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.
- 6.1.1.7. Проводить обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи не реже 1 раза в три года.
- 6.1.1.8. Обеспечивать аттестацию на знание санитарных норм и правил работников образовательной организации не реже 1 раза в 2 года, для персонала пищеблока, а также для лиц, участвующих в раздаче пищи воспитанникам – не реже 1 раза в год.
- 6.1.1.9. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 6.1.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- 6.1.1.11. Проводить с работниками, поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу в образовательной организации, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим (ст.225 ТК РФ).
- 6.1.1.12. Организовать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда ежегодно на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж через каждые полгода.

- 6.1.1.13. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников образовательной организации осуществлять не реже одного раза в 5 лет.
- 6.1.1.14. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 6.1.1.15. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами выдачи СИЗ (Приложение № 5).
- 6.1.1.16. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с санитарными нормами.
- 6.1.1.17. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.1.1.18. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режим.
- 6.1.1.19. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.1.20. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.1.21. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.1.1.22. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.1.1.23. Оказывать содействие работникам образовательной организации по предоставлению помещений образовательной организации для проведения спортивных мероприятий, направленных на оздоровление и поддержание здоровья, физической формы.
- 6.1.1.24. Способствовать формированию у работников культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников образовательной организации.
- 6.1.1.25. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования

должностных лиц пожарной охраны, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению (ст.37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

- 6.1.1.26. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.1.1.27. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Примерное положение о СУОТ, утвержденное приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 776н)
- 6.1.1.28. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, их регулярный анализ и оценку.
- 6.1.1.29. Разрабатывать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.
- 6.1.1.30. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- 6.1.2. Профсоюз:
- 6.1.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации образовательного учреждения.
- 6.1.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам сертифицированной спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- 6.1.2.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

- 6.1.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
 - 6.1.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками образовательного учреждения.
 - 6.1.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
 - 6.1.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
 - 6.1.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.
 - 6.1.2.9. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников образовательного учреждения.
- 6.1.3. Работники обязуются:
- 6.1.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
 - 6.1.3.2. Проходить обучение по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
 - 6.1.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями в установленном порядке.
 - 6.1.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
 - 6.1.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.1.3.6. Проходить диспансеризацию в порядке, установленным законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года (статья 185.1 ТК РФ).

6.1.3.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

7.2. Оплата труда председателя выборного органа первичной профсоюзной организации производится за счет средств работодателя не менее 10% от должностного оклада (часть 7 ст. 377 ТК РФ).

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

7.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.4.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение

- выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- 7.4.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
 - 7.4.3. 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»);
 - 7.4.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
 - 7.4.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
 - 7.4.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
 - 7.4.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);
 - 7.4.8. 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.
 - 7.4.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 7.5. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- 7.5.1. учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- 7.5.2. согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.8. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
- 7.6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- 7.6.1. установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - 7.6.2. принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - 7.6.3. составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - 7.6.4. установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - 7.6.5. привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - 7.6.6. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - 7.6.7. установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - 7.6.8. принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - 7.6.9. утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - 7.6.10. определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - 7.6.11. определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - 7.6.12. формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - 7.6.13. формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - 7.6.14. принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - 7.6.15. изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 7.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- 7.7.1. сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- 7.7.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- 7.7.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- 7.7.4. повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ); - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- 7.7.5. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 7.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- 7.8.1. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- 7.8.2. представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- 7.8.3. представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- 7.8.4. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- 7.8.5. установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- 7.8.6. распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- 7.8.7. утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- 7.9. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- 7.9.1. применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- 7.9.2. временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- 7.9.3. увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 7.10. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- 7.10.1. сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- 7.10.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- 7.10.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации 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).
- 7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
- 7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 7.14. В период действия Коллективного договора профком не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 8.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 8.1.1. 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.

- пункт
аемой
енной
ричин
скание
зации
тия в
гов, а
ботка
ации,
могут
чной
нию,
я, за
ение
ыми
отся
ции
уда,
ует
вии
- 8.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - 8.1.3. 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.
 - 8.1.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
 - 8.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
 - 8.1.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 8.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
 - 8.1.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
 - 8.1.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
 - 8.1.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
 - 8.1.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
 - 8.1.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
 - 8.1.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

9. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЕЖИ И ОБУЧАЮЩИХСЯ

Положения настоящего раздела распространяются на педагогических работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения организаций молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения их занятости с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь.

9.1. Работодатель обязуется:

- 9.1.1. оказать содействие профкому в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;
 - 9.1.2. создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи;
 - 9.1.3. предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.173-175 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз;
 - 9.1.4. проводить повышение квалификации педагогических работников, обратить внимание на подготовку молодых рабочих кадров через систему профессионального образования;
 - 9.1.5. 4ц
- 9.2. Профком обязуется:
- 9.2.1. создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;
 - 9.2.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;
 - 9.2.3. анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;
 - 9.2.4. широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
 - 9.2.5. оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой (ст.173-177 ТК РФ) и т.д.);
 - 9.2.6. контролировать своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования несовершеннолетних работников в соответствии со ст. 69 ТК.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились:

- 10.1.1. Один раз в год производить проверку выполнения обязательств коллективного договора и отчитываться о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год на общем профсоюзном собрании работников образовательной организации.
- 10.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 10.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.1.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течении 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.1.5. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 3 месяца до истечения срока действия Договора.

10.1.6. Отсутствие уведомления о пересмотре коллективного договора является основанием для его продления.

От работодателя:

Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 100»



Е.А. Бухман

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 100»

 Е.А. Фролова

Приложение № 1

к коллективному договору

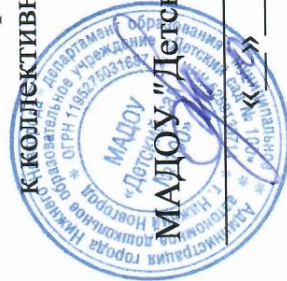
Утверждаю:

Заведующий

МАДОУ «Детский сад №100»

Е.А. Бухман

«01» 2023 года



Согласовано:

Председатель ППО

МАДОУ «Детский сад № 100»

Е.А. Фролова

«10» 01 2023 года

Соглашение по охране труда Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 100" на 2023 год

Общие положения:

- 1.1 Настоящее положение по охране труда МАДОУ "Детский сад № 100" Московского района города Нижнего Новгорода заключено между работодателем, в лице его представителя - заведующего МАДОУ "Детский сад № 100" Бухман Елены Александровны, и работниками МАДОУ "Детский сад № 100" в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации Фроловой Елены Александровны.
- 1.2 Соглашение входит в состав коллективного договора, является его неотъемлемой частью и вступает в силу с момента его подписания.
- 1.3 Изменения и дополнения в соглашение производятся по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 1.4 Цель настоящего соглашения – обеспечить общими усилиями администрации и трудового коллектива выполнение всех мероприятий, предусмотренных коллективным договором и настоящим соглашением, направленных на охрану труда и здоровья, улучшение условий труда, санитарно-бытового обеспечения работников МАДОУ «Детский сад № 100».
- 1.5 Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно руководителем и профсоюзным комитетом МАДОУ "Детский сад № 100" два раза в год (июнь, декабрь) с составлением соответствующего акта.
- 1.6 Мероприятия выполняются по мере финансирования МАДОУ «Детский сад № 100».

I. Организационные мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							количество работающих, которым улучшены условия труда	количество работающих, высвобожденных от тяжелых физических работ	всего	в т.ч. женщин
1.	Организация комиссии по охране труда Ведение документации по охране труда (планы, организационно-технические мероприятия, инструкции по видам работ и по профессиям и др.). Издание приказов по ОТ.			Бесплатно	Январь	Заведующий	70	64	-	-
2.		-	-	Бесплатно	В течение года	Заведующий, специалист по ОТ	70	64	-	-
3.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"	-	-	Бесплатно		Комиссия по ОТ, специалист по ОТ, комиссия по проверке знаний	70	64	-	-

	работников и организаций»: -руководителей, заместителей и специалистов - работников организации	-			Не требуется Сентябрь				
4.	Организация и проведение с сотрудниками всех видов инструктажей: - по охране труда ➤ вводный, ➤ первичный, повторный, внеплановый и целевой; - по ПБ; - по ЭБ; - по АБ;	-	Бесплатно		В течение года	70	64	-	-
5.	Утверждение перечней профессий и видов работ: работников, которым необходим предварительный и периодический медосмотр; - работников, которые обеспечиваются СИЗ; - работников, которым положено мыло и другие обеззараживающие средства; - работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда	-	Бесплатно		Сентябрь	70	64	-	-

6.	Проведение общего осмотра здания технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации			Бесплатно	Март, сентябрь по мере необходимости	Комиссия по техническому осмотру здания	70	64	-	-
7.	Проведение специального обучения по ГО и ЧС	Чел.	7	14 500, 00	Май, сентябрь, октябрь, ноябрь	Специалист по ОТ	70	64	-	-
8.	Обучение сотрудника по охране труда: <ul style="list-style-type: none"> ➤ по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда ➤ безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков 	Чел.	1	3 800, 00	Август-сентябрь	Специалист по ОТ	70	64	-	-
9.	Организация и проведение тренировочных мероприятий по пожарной эвакуации, антитеррористической безопасности	-	-	Бесплатно	Март, сентябрь Ежеквартально	Зам.зав. по АХР	70	64	-	-
Итого:										
				18 300, 00 руб.						

III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия


№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							количество работаемых, которым улучшены условия труда		количество работаемых, высвобожденных от тяжелых работ физических работ	
							Всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1.	Проведение медицинского осмотра сотрудникам	чел.	70	15 000,00	Сентябрь	Заведующий Специалист по ОТ	70	64	-	-
2.	Проведение дератизации и дезинсекции бытовых и служебных помещений	-	-	15 000,00	Май	Зам.зав. по АХР	70	64	-	-
3.	Приобретение изделий медицинского назначения для аптечек оказания первой помощи	-	-	5 000, 00	По мере необходимости	Специалист по ОТ	70	64	-	-
Итого:				35 000,00 руб.						

IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность		
							количество работающих, которым улучшены условия труда	количество работающих, высвобожденных от тяжелых физических работ	Всего
1.	Приобретение санитарной одежды для младшего обслуживающего персонала	-	25	30 000,00	Май, ноябрь	Зам. зав. по АХР	25	25	-
2.	Обеспечение сотрудников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	-	-	-	По мере необходимости	Зам. зав. по АХР Специалист по ОТ	28	28	-
3.	Приобретение дезсредств	-	-	150 000,00	По мере необходимости	Зам. зав. по АХР Специалист по ОТ	71	64	-
4.	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами и Правилами обеспечения работников специальной одеждой,	-	25	25 000, 00	По мере необходимости	Зам. зав. по АХР	МОП	МОП	-

Приложение № 2 к Коллективному договору

 / Е.А. Бухман
Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 100»

 / Е.А. Фролова
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 100»

«10» 01 2023 г.

«10» 01 2023 г.

**Перечень профессий и должностей работников
МАДОУ «Детский сад № 100», имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной
защиты**

№ п/п	Должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год (единица, комплекты, штуки)	Пункт Приказа Минтруда РФ 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"
1.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.32
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	П.32
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.	П.135

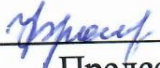
	ремонт у зданий	механических воздействий		
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	П.135
		щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа	П.135
		средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	П.135
		очки защитные	до износа	П.135
		сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	П.135
		куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	Примечание 1 «Б»
		валенки с резиновым низом	1 пара на 1,5 года	Примечание 1 «Б»
3.	Шеф-повар	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.122
		фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	П.122
		нарукавники из полимерных материалов	До износа	П.122
4.	Повар	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.122
		фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	П.122
		нарукавники из полимерных материалов	До износа	П.122
5.	Подсобный рабочий	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.21
		фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт	П.21
		нарукавники из	До износа	П.21

		полимерных материалов		
		перчатки резиновые	12 пар	П.21
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	П.21
		средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	П.21
6.	Кладовщик	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.49
		халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.49
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	П.49
7.	Кастелянша	халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	П.48
8.	Оператор стиральных машин	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.115
		фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	П.115
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	П.115
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	П.115
9.	Уборщик служебных помещений	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.171
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	П.171
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	П.171
		средство индивидуальной	До износа	П.171

		защиты органов дыхания фильтрующее		
10.	Сторож	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.163
		сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	П.163
		перчатки с полимерным покрытием	12 пар	П.163
		плащ водоотталкивающий	1 шт. на 2 года	Примечание 1 (Ж)
11.	Дворник	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.23
		фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	П.23
		сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	П.23
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	П.23
		средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	Примечание 1 (Б)
		куртка и брюки на утепляющей прокладке	1 комплект	Примечание 1 (Б)
		валенки	1 пара	Примечание 1 (Б)
		плащ водоотталкивающий	1 шт. на 2 года	Примечание 1 (Ж)

Приложение № 3 к Коллективному договору

 / Е.А. Бухман
Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 100»

 / Е.А. Фролова
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 100»

«10» 01 2023 г.

«10» 01 2023 г.

**Перечень профессий и должностей работников
МАДОУ «Детский сад № 100», для которых обязательно
прохождение предварительных и периодических медицинских
осмотров**

№ п/п	Наименование профессии (должности) работника	Пункт Приказа Минздрава РФ от 28.01.2021 N 29Н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, Перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»
1.	Заведующий	П.25
2.	Заместитель заведующего	П.25
3.	Старший воспитатель	П.25
4.	Воспитатель	П.25
5.	Педагог-психолог	П.25
6.	Учитель-логопед	П.25
7.	Инструктор по физической культуре	П.25
8.	Музыкальный руководитель	П.25



