



## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 156 (далее - Учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель МБДОУ** - детский сад № 156 в лице заведующего (далее - Работодатель);

**Работники** Учреждения, интересы которых представляет Общее собрание работников учреждения в лице председателя.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, о гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное Учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия принятые общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ. Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации. Соглашения между Правительством Свердловской области. Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей. Министерством общего и профессионального образования Свердловской области. Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области». Соглашения между Администрацией муниципального образования "город Екатеринбург", Управлением образования Администрации города Екатеринбурга и районной (городской) организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 01.10.2018 г. и действует по 30.09.2021 г.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

**1.10. Работодатель обязуется:**

1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

**1.11. Стороны договорились:**

1.11.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.

Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

## **Раздел 2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора.**

### **Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

#### **1.1. Работодатель обязуется:**

1.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

1.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

1.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

1.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

1.1.5. Устанавливать педагогическим работникам норму часов учебной (преподавательской) работы, норму часов педагогической работы не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника. Средняя заработная плата педагогических работников не должна быть ниже средней заработной платы в сфере общего образования Свердловской области. Повышение заработной платы работников производится поэтапно.

1.1.6. Сообщать в письменной форме Общему собранию работников о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым, в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (*п. 4.1.1. . Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области. Ассоциацией Совет муниципальных образований Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г.*).

В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

1.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

1.1.9. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

1.1.10. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

1.1.11. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

1.1.12. Обеспечивать получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом выделенных средств, в т.ч. на оплату

командировочных расходов), переподготовки и повышения квалификации с учетом перспектив развития Учреждения.

1.1.13. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

1.1.14. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

1.1.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной, заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

1.1.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

1.1.17. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения по направлению Работодателя по согласованию с Общим собранием работников.

## **1.2. Стороны договорились:**

1.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

1.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи

с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

1.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в Учреждении.

1.2.4. В Учреждении организуется работа с молодыми специалистами - выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до трех лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

## **1.3. Работники обязуются:**

1.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

1.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

## **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

### **3.1. Работодатель обязуется:**

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников; в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Устанавливать педагогическим работником конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.3. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.4. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ).

3.1.5. Привлекать работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. либо, по желанию работника, предоставить ему другой день отдыха.

3.1.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114. 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.7. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо о окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.8. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

3.1.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ГК РФ) (Приложение № 2).

Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение №3) по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.10. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минбразования РФ от 07.12.2000 N 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем;
- графиком сменности, составленным работодателем (с учётом мнения работников) и

доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ):

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем.

3.2.2. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ (дни) на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;  
- работающим пенсионерам по старости (но возрасту) - до 14 календарных дней в году;  
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором

## **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

### **4.1. Стороны договорились:**

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с Общим собранием работников:

Положение об оплате труда (Приложение № 3), которым устанавливаются размеры «окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера;

раздел об оказании материальной помощи;

Все Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учетом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации

Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Постановлением Администрации города Екатеринбурга.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», утвержденным постановлением Главы города Екатеринбурга от 01.11.2010 г. № 5082 (с последующими изменениями).

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам

экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда платы труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с Общим собранием работников.

4.1.8. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с Общим собранием работников.

4.1.9. 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. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.10. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя - не менее  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям организации Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.11. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее  $\frac{2}{3}$  ставки должностного оклада).

4.1.12. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) согласно Положению об оплате труда работников.

4.1.13. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

4.1.14. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 4.1.13.

#### **4.2. Работодатель обязуется:**

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. При возложении на педагогов, для которых Учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели. включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.2.4. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

4.2.5. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.6. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 12 и 27 числа.

4.2.7. 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 по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.2.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.9. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 10.01.2011 года второй квалификационной категории, сохранять педагогическому работнику повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по особым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об

аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.10. Устанавливать выпускникам организаций профессионального и высшего образования получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы повышающий коэффициент 1,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышение заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Устанавливая данный повышающий коэффициент при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождении в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.2.11. Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией Учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, выплату по дающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы -1,1.

4.2.12. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочей времени, установленного графиками работ.

## **Раздел 5. Охрана труда и здоровья.**

### **5.1. Работодатель обязуется:**

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

5.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 10).

5.1.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и Общим собранием работников на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития № 412 от 26.07.14).

5.1.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением на 2015-2017 г.

5.1.5. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в установленном порядке и сроках.

5.1.6. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 1 раз в шесть месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию не менее 3 человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40 часовой программе.

5.1.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

5.1.8. Обеспечить проведение для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводится предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком

проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302тс. с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.9. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013 г. Оценка условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.1.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК). Продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ)

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.1.11. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с приказом от 9 декабря 2014 г. 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 и согласно Приложению № 4 обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену выданных средств защиты за счет средств Работодателя.

5.1.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.1.13. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии «Приложением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г.

5.1.14. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

5.1.15. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

5.1.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

5.1.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкции по охране труда.

5.1.19. Осуществлять совместно с Комиссией по охране труда контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведение административно-общественного контроля.

## **5.2. Работники обязуются:**

5.2.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.2.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.2.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

5.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодического и периодические медицинские осмотры и обследования.

5.2.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## **Раздел 6. Социальные гарантии.**

### **6.1. Стороны договорились:**

6.1.1. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.2. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда на всё время работы в соответствующих условиях.

## **Раздел 7. Разрешение трудовых споров.**

7.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

7.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

7.3. Работодатель по предложению Общего собрания работников обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить её состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

## **Раздел 8. Заключительные положения.**

8.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

8.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании работников учреждения.

8.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

8.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством.

**Приложение 2**  
**к Коллективному договору**  
**УТВЕРЖДАЮ**

Представитель Общего собрания работников  
МБДОУ- детский сад № 156  
\_\_\_\_\_/Е.В. Исаева/

«28»августа 2018 г.

Заведующий  
МБДОУ- детский сад № 156  
\_\_\_\_\_/С.А.Веснина/

«28»августа 2018 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ  
РАБОЧИМ ДНЁМ И ИМЕЮЩИМ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Заведующий	5
	<b>1</b>	

Основание: статья 101 Трудового Кодекса Российской Федерации

**Приложение 3**  
**к Коллективному договору**  
**УТВЕРЖДАЮ**

Представитель Общего собрания работников  
МБДОУ- детский сад № 156  
\_\_\_\_\_/Е.В. Исаева/

«28»августа 2018 г.

Заведующий  
МБДОУ- детский сад № 156  
\_\_\_\_\_/С.А.Веснина/

«28»августа 2018 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА  
ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ  
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, А ТАКЖЕ МОЮЩИМИ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ  
СРЕДСТВАМИ**

1. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

1.1. В Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении - детский сад № 156 в соответствии со ст. 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

1.2. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства.

1.3. В соответствии со ст. 220 ТК РФ работнику гарантируется право на отказ от работы в случае не обеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты. При этом работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом. В этом случае может иметь место временное приостановление работы не по вине работника, т.к. в соответствии со ст. 212 ТК работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

1.4. Средство индивидуальной защиты (СИЗ) - это средство, которое предотвращает или уменьшает воздействие на одного работающего опасных и вредных производственных факторов.

1.5. Средства коллективной защиты применяются для нормализации воздушной среды, освещения, защиты от шума, пониженных или повышенных температур. В этих целях используются: устройства для поддержания нормируемой величины температуры воздушной среды; устройства для вентиляции и кондиционирования воздуха; устройства для локализации вредных факторов; источники света, осветительные приборы, светозащитные устройства, звукоизолирующие и вибропоглощающие устройства; теплоизолирующие устройства, устройства для обогрева и охлаждения.

1.6. К средствам защиты от поражения электрическим током, повышенной напряженности магнитных и электрических, полей, статического электричества относятся устройства: оградительные и экранирующие; автоматического контроля, сигнализации и дистанционного управления; предохранительные; защиты заземления, зануления, выравнивания потенциалов и понижения напряжения, молниеотводы и разрядники; знаки безопасности.

1.7. Для защиты от воздействия химических факторов применяются устройства: герметизирующие, сигнализации, вентиляции, очистки воздуха, удаления токсических веществ, знаки безопасности.

1.8. К средствам защиты от воздействия механических факторов и от падения с высоты относятся; оградительные устройства и знаки безопасности, предохранительные и тормозные приспособления, защитные сетки (от падения с высоты).

## 2. Нормы бесплатной выдачи работникам ДОУ специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты)
1	Заведующий	Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка хлопчатобумажная или берет	1
2	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка хлопчатобумажная или берет	1
3	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка хлопчатобумажная	2
4	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2
		Косынка хлопчатобумажная	2
		Полотенце	2
		Дополнительно: Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Фартук клеёнчатый с нагрудником	1

5	Машинист по стирке белья (рабочий по стирке спецодежды)	<p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук хлопчатобумажный с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>4</p>
6	Уборщик служебных помещений	<p>Халат- хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: перчатки резиновые</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1</p>
7	Сторож	<p>При занятости на наружных работах:</p> <p>Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Брюки на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки</p> <p>Дополнительно: Костюм хлопчатобумажный</p>	<p>1 дежурный на 2 года</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p>
8	Дворник	<p>Косном хлопчатобумажный от защиты производственных загрязнений</p> <p>Фартук хлопчатобумажный с нагрудником</p> <p>Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Плащ непромокаемый</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки</p> <p>Галоши на валенки</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>года</p>
9	Шеф-повар, повар	<p>Куртка белая хлопчатобумажная</p> <p>Брюки светлые хлопчатобумажные</p> <p>Фартук белый хлопчатобумажный</p> <p>Колпак поварской</p> <p>Полотенце для рук</p> <p>Полотенце для лица</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>
10	Подсобный рабочий (помощник повара)	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная</p> <p>Фартук прорезиненный с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p>

11	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с утеплителем	1 2 1 1 пара на 3 года
12	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный Головной убор хлопчатобумажный	1 1
13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий При занятости на мокрых участках работ. дополнительно: Сапоги резиновые Респиратор Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки	1 1 пара 1 4 пары 1 1 1 пара
14	Электрик	Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	2 пары 1 пара

Основание:

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утверждены Приказом Министрство труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. 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 па работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»). Санитарная одежда для работников АПК. Нормы обеспечения. Правила применения и эксплуатации. ОСТ 10 286-2001.

Приказ Минторга СССР от 27.12.1983 г. №308 «О нормах санитарной одежды санитарной обуви и санпринадлежностей для работников предприятий системы Министерства торговли СССР»

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (утверждены постановлением Минтруда РФ от 05.05.2012 N 508 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты")

**Приложение 5**  
**к Коллективному договору**  
**УТВЕРЖДАЮ**

Представитель Общего собрания работников  
МБДОУ- детский сад № 156  
\_\_\_\_\_/Е.В. Исаева/  
«28»августа 2018 г.

Заведующий  
МБДОУ- детский сад № 156  
\_\_\_\_\_/С.А.Веснина/  
«28»августа 2018 г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Стороны: «Работодатель» и «Общее собрание работников МБДОУ – детский сад № 156» договорились о том, что:

**1. РАБОТОДАТЕЛЬ:**

- 1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 1.3. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- 1.4. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 1.5. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками учреждения и детьми. Обеспечивает в соответствии с законом РФ «Об образовании», Приказом Министерства здравоохранения и социальной развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н (Приложения 2 и 3).
- 1.6. Бесплатное прохождение работниками периодических медицинских обследований.
- 1.7. Выполняет в установленные сроки, следующие мероприятия по улучшению условий охраны труда работников МБДОУ.

**2. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2017 год**

№ п/п	Содержание мероприятий	Кол-во (чел. или ставок)	Стоимость (в руб.)	Срок выполнения	Ответственный
<b>1. Организационные мероприятия.</b>					
1.1.	Обучение и проверка знаний	2	6000 - 00	01.08.2019 г	Заведующий

	руководителей, специалистов, членов совместных комиссий по охране труда				
1.2.	Обучение на специальных курсах лиц. ответственных за безопасную эксплуатацию энергохозяйства	1	3 000-00	01.08.2019 г	Заведующий
1.3.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям.	имеется			Ответственный по ОТ
1.4.	Систематическое проведение инструктажей по охране труда, противопожарной безопасности.	40		1 раз в 6 мес.	Заведующий
1.5.	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте имеется	имеется		01.09.2019 г.	Заведующий
1.6.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	проводится		ежеквартально	Заведующий, Заведующий хозяйством
	1.7. Организация комиссий по проверке знаний по охране труда работников	проводится		в течение года	Заведующий Ответственный по ОТ
1.8.	Приобретение нормативно-правовых документов и литературы по охране труда.	5	2 000 - 00	в течение года	Заведующий Ответственный по ОТ
1.9.	Организация и проведение	проводится	-	в течение год»	Ответственный

	Административно - общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением, по согласованию с Комиссией по ОТ				по ОТ
<b>2. Технические мероприятия</b>					
2.1.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	проводится	6 000 - 00	ежегодно.	Заведующий хозяйством. электрик
2.2.	Проведение испытания пожарных кранов, лестниц и огнетушителей здания на соответствие безопасной эксплуатации	проводится	5 000 - 00	ежегодно	Заведующий хозяйством
2.3.	Проведение испытания малых архитектурных форм, спортивного оборудования на соответствие безопасной эксплуатации	проводится		2 раза в год (осень, весна)	Заведующий ХОЗЯЙСТВОМ, инструктор по физической культуре
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.</b>					
3.1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников: - предварительный медицинский осмотр - периодический медицинский осмотр	40	100 000 - 00	ежегодно	Заведующий
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>					
4.1.	Выдача	40	40 000 - 00	В течении года	Заведующий

	сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.				ХОЗЯЙСТВОМ
4.2.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.)		30 000 - 00	в течение года	Заведующий хозяйством
4.3	4.4. Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами 46	40	14 720 - 00	в течении года	Заведующий хозяйством

### 3. КОМИССИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА:

- 3.1. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- 3.2. Принимает участие в создании и работе совместной комиссии по охране труда.
- 3.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда.
- 3.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с 76 работниками учреждения.
- 3.5. Обращается к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц виновных в нарушении требований охраны труда.
- 3.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

**Приложение 6**  
**к Коллективному договору**  
**УТВЕРЖДАЮ**

Представитель Общего собрания работников  
МБДОУ- детский сад № 156  
\_\_\_\_\_/Е.В. Исаева/

«28»августа 2018 г.

Заведующий  
МБДОУ- детский сад № 156  
\_\_\_\_\_/С.А.Веснина/

«28»августа 2018 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда Приказ Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579 (извлечения)

1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями, труда, на которые устанавливается доплата от 12% - 15% (п.5.5 Отраслевого соглашения)

1.151. Стирка, сушка и глажение спецодежды.

1.152. Работа у горячих плит, электрожарочных шкафов и других аппаратов для жаренья и выпечки.

1.153. Погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную.

1.154. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.

1.155. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную

1.156. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

1.159. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

1.161. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.

1.164. Работы за дисплеями ЭВМ.