

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
БДОУ г. Омска «Детский сад № 93»
на 2023-2026 г.

Принят на общем собрании
работников организации
Протокол № 7
«20» декабрь 2023 г.

Договаривающиеся стороны

От работодателя:

Заведующий бюджетным
дошкольным образовательным
учреждением города Омска
«Детский сад № 93»

Соседова Анжела Николаевна

«20» декабря 2023 г.

От работников:

Представитель представительного
органа работников бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения города Омска
«Детский сад № 93»

Игнатъева Олеся Николаевна

«20» декабря 2023 г.

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего БДОУ г. Омска «Детский сад №93» Соседовой Анжелы Николаевны (*далее - Работодатель*) и работниками в качестве представительного органа в лице Игнатьевой Олеси Николаевны, представляющего интересы работников и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БДОУ г. Омска «Детский сад № 93».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (*далее – ТК РФ*), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (*далее - учреждение*) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников БДОУ.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

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

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

1.7. Работодатель принимает решения с учётом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и определённых настоящим коллективным договором.

1.8. Работодатель признает, что представительный орган работников является полномочным представителем всех работников БДОУ, поскольку он уполномочен общим собранием работников учреждения представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, в том числе оплате труда, занятости, социальных гарантий работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон (двухсторонней комиссией) без созыва общего собрания (конференции) работников в случае изменения действующего законодательства, либо принятия или изменения нормативных актов вышестоящих органов.

Двухсторонняя комиссия избирается тайным голосованием в равных количествах представителей от работодателя и от работников, общее собрание работников наделяет двухстороннюю комиссию необходимыми полномочиями. Состав и деятельность двухсторонней комиссии утверждается приказом руководителя.

Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива БДОУ.

1.11. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, Отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с представителем работников в социальном партнёрстве.

1.14. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.16. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

Раздел 2. Трудовой договор и обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием БДОУ, составленным на основе тарифно - квалификационных характеристик должностей работников учреждения образования РФ.

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются руководителем и согласовываются с представителем работников в социальном партнёрстве.

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, а также Соглашением между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Областным отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой

деятельностью работника, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя.

Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

Обеспечить не реже 1 раза в 3 года с сохранением средней заработной платы в период обучения на курсах повышения квалификации профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников. Содействовать обучению вторым профессиям - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования педагогическим работникам на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором. Создать работникам, в случае необходимости (в соответствии с ТК РФ), условия для совмещения работы с обучением.

2.2.2 Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.2.3. Изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, трудовые отношения при смене собственника имущества учреждения, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (*ст. 72-76 ТК РФ*);

2.2.4. Сообщать в письменной форме представителю работников в социальном партнёрстве не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца.

2.2.5. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении от 10 до 15 лет (по соглашению);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- матери одиночки.

2.2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником, возможно только с

предварительного согласия представителя работников в социальном партнёрстве.

2.2.7. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

2.2.8. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;

б) лиц в возрасте до восемнадцати лет;

в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

ж) представителя работников в социальном партнёрстве и членов Совета при представителе работников в социальном партнёрстве, не освобожденных от основной работы, а также представителя работников в социальном партнёрстве и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

2.2.9. Принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в БДОУ вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансий предлагать педагогам прежде всего работу, которая засчитывается в педагогический стаж.

2.3. Представитель работников в социальном партнёрстве и Совет при представителе работников в социальном партнёрстве обязуются:

2.3.1 Осуществлять контроль над соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей работников БДОУ;

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками;

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

2.3.6. Предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю.

3.1.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

3.1.3. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с представительным органом работников.

3.1.4. При сменной работе (сторож) производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, с которым работодатель обязан знакомить работников не позднее чем за месяц до его введения.

При составлении графика сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.1.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

3.1.6. В соответствии со ст. 113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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 учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.1.7. В случае привлечения работника к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника 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 (ст.153 ТК РФ).

3.1.8. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников - за пределами 36 часов в неделю; музыкальных руководителей - 24 часа в неделю; педагога-психолога - 36 часов; медицинских работников - 39 часов; бухгалтерам, младшим воспитателям, заведующему хозяйством, машинисту по стирке белья, кухонному рабочему, поварам, уборщику служебных помещений - 40 часов в неделю и т.д. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях без согласия работников, а именно: для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; нарушения функционирования систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи; в условиях чрезвычайного или военного положения и др.

Работодатель обязан получить согласие работника, если работа не имеет столь экстренного характера, но необходима для того, чтобы не допустить порчи или гибели имущества (работодателя, третьих лиц, государства или муниципального образования); устранить угрозу жизни и здоровью людей, а также в случае замены сменяющего работника, если работа является непрерывной.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия при наличии медицинского заключения. При этом инвалиды, женщины,

имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.1.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику (сторожу) дополнительного времени отдыха, или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленной для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

3.1.10. работодатель в исключительных случаях и в интересах работников может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с праздничным днем (в соответствии со статьей 112 ТК РФ).

3.1.11. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней. Установленными выходными днями считаются суббота и воскресенье.

3.1.12. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- Бракосочетание детей сотрудников 3 календарных дня;
- Бракосочетание сотрудников 3 календарных дня;
- Похороны близких родственников 3 календарных дня.

4. Отпуск.

4.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем работников в социальном партнёрстве не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска работодателем может осуществляться с согласия работника и представителя работников в социальном партнёрстве.

4.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и представителя работников в социальном партнёрстве.

4.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.5. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Работодатель обязуется:

4.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение № 2, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

4.7. 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 в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Помимо лиц и оснований, перечисленных в статье, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- женщинам по уходу за ребенком до достижения ими возраста 3 лет. При этом предусматривается выплата пособия по государственному социальному страхованию. Такой отпуск может быть использован не только матерью, но и отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком, причем часть отпуска может быть использована одним родственником, а часть - другим (ст. 256 ТК РФ);

- лицу, работающему по совместительству, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска которого меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ);

- отдельным категориям работников, совмещающих работу с обучением, в соответствии со ст. 173, 174 ТК РФ

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются: время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного

оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.9. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

4.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть представлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до семнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй год и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый (не менее 14 календарных дней) отпуск для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, которое расположено в другой местности.

Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования не зависимо от их форм обучения (ст. 173, 174 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ)

5. Оплата и нормирование труда.

Работодатель обязуется:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Омской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

5.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников БДОУ г. Омска «Детский сад № 93», утверждаемым работодателем по согласованию представительным органом работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников в социальном партнёрстве.

5.3. Заработная плата работников учреждения устанавливается в соответствии с отраслевой системой оплаты труда.

5.4. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера МРОТ трудоспособного населения, установленного в области.

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

В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

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.

5.5. За каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата, но не ниже 35 процентов должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.7. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении 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.

5.8. За счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением о выплатах стимулирующего характера.

5.9. Заработная плата в организации выплачивается два раза в месяц 15 и 30 (28 февраля) числа каждого месяца. Оплата за первую половину отработанного месяца 15 числа каждого месяца, за вторую – 30 (28 февраля) числа текущего месяца. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.10. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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 кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

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 1/90 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. Соглашение "О социальном партнерстве" на 2022 - 2024 годы между правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация Омских профсоюзов", Союзом "Омское региональное объединение работодателей" от 14 декабря 2021 года N 104-С.

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.

5.11. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

5.12. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.13. Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из **фактически** начисленной работнику заработной платы и **фактически** отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохраняется заработная плата.

5.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

При невыполнении норм труда, неисполнение трудовых (Должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

5.15. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического или специального стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией

производить с момента вынесения аттестационной или квалификационной комиссией соответствующего решения. В состав аттестационной комиссии детского сада включать представительный орган работников.

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ, № 276 от 07.04.2014 года, аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух 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. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.16. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5.17. На время отпуска главного бухгалтера (бухгалтера) выполнение его обязанностей можно поручить другому работнику бухгалтерии в порядке совмещения должностей (ст. 60.2 ТК РФ).

6. Улучшение условий охраны труда.

6.1. Работодатель:

6.1.1 Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

6.1.2 На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

6.1.3 Совместно с представительным органом работников 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 (Приложение № 3).

6.1.4 За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (Приложение № 4).

6.1.5 Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6.1.6 В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.

6.1.7 Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.1.8 Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

6.1.9 Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.10 Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

6.1.11 Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.12 Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.13 Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

6.1.14 Создает совместно с представителем работников в социальном партнёрстве на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.1.15 Предоставляет уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

6.1.16 Проводит поэтапную специальную оценку условий труда с участием представительного органа работников.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, работодатель разрабатывает с участием представителя работников в социальном партнёрстве соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

6.1.17 Обеспечивает выделение денежных средств для оснащения здравпунктов оборудованием, приобретения лекарств, для обеспечения других оздоровительных мероприятий.

6.1.18 Обеспечивает деятельность комиссии по социальному страхованию в учреждении.

6.2. Представительный орган работников:

1) Осуществляет контроль над соблюдением законодательства по охране труда со стороны работодателя.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

6.3. Стороны согласились с тем, что представителю представительного органа работников по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 6,5 % ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю над безопасными условиями труда работников учреждения.

6.4 Поступившим на работу (по основному месту работы) в образовательное учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в течение первых трех лет с даты трудоустройства на работу по должности педагогического работника выплата в размере - 100 % ставки должностного оклада.

7. Социальные гарантии и льготы.

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

7.2. Стороны подтверждают:

1) Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

2) Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Регулярно, в установленные законом сроки и в полном объёме согласно утверждённым тарифам производить начисления и перечисления страховых взносов пенсионного страхования, страховых взносов в фонд социального страхования, подоходного налога.

7.3.2. Регулярно, согласно установленной периодичности, представлять в Социальный Фонд России индивидуальные сведения о стаже и заработке работников для заполнения их индивидуальных счетов государственного пенсионного страхования.

7.3.3. Предоставлять в Социальный Фонд России списки лиц, выходящих на пенсию и соответствующий пакет документов, в том числе, необходимые для назначения формы индивидуальных сведений по стажу и заработку, подтверждающие наличие пенсионного права работника.

7.3.4. Назначить ответственного за оформление и передачу пенсионных прав работника на индивидуальные лицевые счета в Социальный Фонд России по месту регистрации.

7.3.5. По заявлению работника предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в период с 1 сентября одному из родителей, имеющих детей 1 классов, а также в период май-июнь для родителей, имеющих детей выпускных 11 классов.

Представительный орган работников обязуется:

1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.

8. Гарантии социального партнёрства.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника БДОУ.

8.2. Представительный орган работников осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель принимает решения с учётом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель обязан предоставить безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

8.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, в порядке, предусмотренным законом и настоящим коллективным договором.

8.5 Работодатель предоставляет представительному органу работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.6. Члены представительного органа работников включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.7. Работодатель с учётом мнения представительного органа работников рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

9. Контроль над выполнением коллективного договора

9.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1 Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

9.2.2 Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.

9.2.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом

9.2.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.2.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

9.2.6. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется в течение 3 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации, а также знакомить с ним вновь поступающих работников.

От работодателя:

Заведующий бюджетным
дошкольным образовательным
учреждением города Омска
«Детский сад № 93»

Соседова Анжела Николаевна

От работников:

Представитель представительного
органа работников бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения города Омска
«Детский сад № 93»

Игнатьева Олеся Николаевна

**Дополнительные отпуска работникам
БДОУ г. Омска «Детский сад № 93».**

- Заведующий -4 календарных дня
- Бухгалтер -3 календарных дня
- Представитель представительного органа работников (за выполнение общественной работы) – 3 календарных дня;
- повар, кухонный рабочий – 7 календарных дней.

От работодателя:
 Заведующий бюджетным
 дошкольным образовательным
 учреждением города Омска
 «Детский сад № 93»

Соседова Анжела Николаевна

От работников:
 Представитель представительного
 органа работников бюджетного
 дошкольного образовательного
 учреждения города Омска
 «Детский сад № 93»

Игнатъева Олеся Николаевна

**Соглашение по охране труда
 между работниками и работодателем
 на 2024 -2026 годы.**

№ п/п	Содержание мероприятия (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость	Срок выполнения мероприятия	Ответственный за выполнение (должность, Ф.И.О.)	Количество работников, которым улучшились условия труда
1	Обновление малых форм на игровых площадках	шт	6 участков	900 тыс. руб.	До сентября 2025 года	Завхоз Отто А.Е	
2	Приобретение кухонной посуды	шт	6 групп	85 тыс. руб.	До сентября 2024 года	Завхоз Отто А.Е	
3	Приобретение мягкого инвентаря (постельное белье, полотенца, напольные покрытия)	Шт.	6 групп	225 тыс. руб.	До сентября 2024 года	Завхоз Отто А.Е	
4	Прохождение	чел	37	12 тыс.	Ежегодно	Ст. медсестра	

	е ежегодного санитарного минимума			руб.		Телегенова Ж.Б	
5	Прохождение регулярного медицинского осмотра	чел	37	По догово ру	1 раз в год	Ст. медсестра Телегенова Ж.Б	
6	Приобретение спецодежды	шт			Ежегодно	Завхоз Отто А.Е	
7	Косметический ремонт лестничных маршей				ежегодно	Завхоз Отто А.Е	
8	Ремонт фасада здания			200000	Август 2024	Завхоз Отто А.Е	
9	Озеленение территории			10000	Май- август 2024	Завхоз Отто А.Е	

От работодателя:

Заведующий бюджетным
дошкольным образовательным
учреждением города Омска
«Детский сад № 93»

Соседова Анжела Николаевна

От работников:

Представитель представительного
органа работников бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения города Омска
«Детский сад № 93»

Игнатъева Олеся Николаевна

Перечень норм
бесплатной выдачи работникам спецодежды, спецобуви
и других средств индивидуальной защиты

№ п.п.	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с	1 шт. 1 комплект 1 пара 12 пар

		защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Боты диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа дежурные дежурные до износа до износа до износа
3	Слесарь-сантехник (при работе по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа до износа
4	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных	1 шт. 1 шт.

		загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар 12 пар
5	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником <i>При работе в овощехранилищах:</i> Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	1 шт. до износа 6 пар 2 шт. 1 шт. по поясам
6	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов.	1 шт. 2 шт. до износа

Основание: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 года №777, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2014 года №997».

По санитарно-эпидемиологическим правилам и нормам для ДОО дополнительно:

Повара, кондитеры, пекари, тестомесы	Куртка белая хлопчатобумажная	4
	Брюки светлые хлопчатобумажные (юбка светлая хлопчатобумажная для женщин)	4
	Фартук белый хлопчатобумажный	4
	Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная	4
	Рукавицы хлопчатобумажные (для кондитеров)	4
	Полотенце	4
	Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	6

От работодателя:

Заведующий бюджетным
дошкольным образовательным
учреждением города Омска
«Детский сад № 93»

Соседова Анжела Николаевна

От работников:

Представитель представительного
органа работников бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения города Омска
«Детский сад № 93»

Игнатьева Олеся Николаевна

Нормы

бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств

№ п.п.	Профессия, должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи, г. (на 1 месяц)
1	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	мыло	200
2	Слесарь-сантехник, столяр, плотник	мыло	200
3	Уборщик производственных и служебных помещений	мыло	200
4	Повар	мыло	200

Основание: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 года № 1122 н, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 года №777».