

Представитель работников:  
Председатель Первичной профсоюзной  
организации МАОУ «Детский сад № 29  
«Даренка»

*Мухсинова* М.А. Мухсинова

*04* февраля 20*22* г.

Представитель работодателя:  
Заведующий  
МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка»

Ю.В. Рябцун



*04* февраля 20*22* г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022 – 2025 гг.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 29 «Даренка» общеразвивающего вида с приоритетным  
осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию  
детей»**

Утвержден протоколом № 1 от «4» февраля 2022 г.  
на общем собрании трудового коллектива работников

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
государственное казённое учреждение  
службы занятости населения  
Свердловской области  
«Лесной центр занятости»

*28* февраля 20*22* г.

Запись за №

*1-К*

## Содержание:

Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Трудовые отношения	5
Раздел 3.	Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров	8
Раздел 4.	Рабочее время	11
Раздел 5.	Время отдыха	13
Раздел 6.	Оплата труда	15
Раздел 7.	Условия и охрана труда	19
Раздел 8.	Социальные гарантии	23
Раздел 9.	Гарантии деятельности профсоюзной организации. Льготы и гарантии членам профсоюза.	25
Раздел 10.	Разрешение трудовых споров	31
Раздел 11.	Заключительные положения	31
Раздел 12	Перечень приложений к коллективному договору	33

## **Раздел 1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, 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 в МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

**1.3.** Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Работодатель в лице заведующего МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» в лице председателя.

**1.4.** Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам.

**1.5.** Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

**1.6.** Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

**1.7.** Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания (ст. 43 ТК РФ).

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

**1.8.** В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора на основе взаимной договоренности.

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

**1.10.** Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

**1.11.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации и в других случаях, установленных законодательством РФ.

**1.12.** При осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора стороны представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

**1.13.** Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании первичной профсоюзной организации либо работников не реже одного раза в год.

**1.14.** Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

**1.15. Работодатель обязуется:**

**1.15.1.** Признать первичную профсоюзную организацию образовательной организации в лице ее выборного профсоюзного органа единственным полномочным представителем работников МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка», ведущим переговоры от их имени, и строить свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (от 12.01.1996г №10 – ФЗ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012г. №273 – ФЗ), Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 гг., а также Соглашение между Администрацией ГО «Город Лесной», Территориальной организацией профсоюза РПРАЭП г. Лесной и Территориальным объединением работодателей города Лесного.

**1.15.2.** Направить в семидневный срок, подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями, в орган по труду для уведомительной регистрации.

**1.15.3.** Ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ними всех вновь принимаемых работников.

**1.15.4.** Обеспечить гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

**1.16. Профсоюзный комитет обязуется:**

**1.16.1.** Содействовать эффективной работе МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка».

**1.16.2.** Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка», являющимися членам профсоюза.

**1.16.3.** Разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

**1.16.4.** Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства об охране труда, соглашений,

коллективного договора, других нормативных актов, действующих в учреждении.

**1.16.5.** Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

**1.17. Работники обязуются:**

В случае выполнения условий Коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

**Раздел 2. Трудовые отношения.**

**2.1. Работодатель обязуется:**

**2.1.1.** Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами (эффективными контрактами) (далее – трудовой договор) в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передается работнику в день заключения (ст.57, 58, 67 ТК РФ).

**2.1.2.** Трудовой договор заключается на неопределенный срок и в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание при приеме на работу не устанавливается в исключительных случаях в соответствии со ст. 70 ТК РФ.

**2.1.3.** Устанавливать срок испытания не больше трех месяцев. Началом срока испытания является момент, когда работник приступил к работе. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

**2.1.4.** Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу представлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему выдается надлежащая заверенная копия указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

**2.1.5.** В соответствии со ст.71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

**2.1.6.** Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

**2.1.7.** Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

**2.1.8.** В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

**2.1.9.** Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения ст. 74, 162 ТК РФ).

**2.1.10.** Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**2.1.11.** Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

**2.1.12.** Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

**2.1.13.** Прекращать срочный трудовой договор с работником с истечением срока его действия. О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

**2.1.14.** Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

**2.1.15.** Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

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

**2.1.17.** Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (благодарности, премии, грамоты и т.п.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст.191 ТК)

## **2.2. Профком обязуется:**

**2.2.1.** Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

**2.2.2.** Выражать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.

**2.2.3.** Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды.

### **2.3. Работники обязуются:**

**2.3.1.** Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст.21 ТК).

**2.3.2.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

**2.3.3.** Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

**2.3.4.** Беречь имущество работодателя; содержать свое рабочее место и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте, исправном состоянии; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

**2.3.5.** Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

### **2.4. Работодатель имеет право:**

**2.4.1.** Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

**2.4.2.** Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

**2.4.3.** Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами.

**2.4.4.** Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

### **2.5. Профком имеет право:**

**2.5.1.** Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителя) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам (в том числе реорганизации и ликвидации, профессиональной подготовке, переподготовке о повышению квалификации работников).

**2.5.2.** Свободно распространять информацию о своей деятельности.

**2.5.3.** Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

### **2.6. Работник имеет право:**

**2.6.1.** На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

**2.6.2.** На предоставление работы, обусловленной трудовым договором

**2.6.3.** На объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

**2.6.4.** Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

### **Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

#### **3.1. Работодатель обязуется:**

**3.1.1.** Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

**3.1.2.** Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

**3.1.3.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить по согласованию с профсоюзным комитетом. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

**3.1.4.** При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (Статья 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации в соответствии с Трудовым кодексом РФ предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

**3.1.5.** Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).



- 3.1.6.** Не увольнять по сокращению штата следующие категории работников:
- а) работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК),
  - б) во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК);
  - в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК);
- 3.1.7.** Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269 ТК);
- 3.1.8.** Сохранить за работником, уволенным по сокращению штатов или численности, на период трудоустройства (не более чем шесть месяцев) среднюю заработную плату с учетом месячного выходного пособия (ст. 7 Закона «О закрытом административно-территориальном образовании»).
- 3.1.9.** Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.
- 3.1.10.** Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 п. 5 ст.47 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 196, 197 ТК РФ).
- 3.1.11.** В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
- 3.1.12.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.
- 3.1.13.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.
- 3.1.14.** Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:
- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх 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 любым основаниям;

- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 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 исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

**3.1.15.** Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

## **3.2. Стороны договорились:**

**3.2.1.** Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

**3.2.2.** Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

**3.2.3.** Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

**3.2.4.** Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

**3.2.5.** Ежегодно предусматривать выделение средств в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников.

**3.2.6.** В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы. Оплачивать работнику командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168,187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

## **Раздел 4. Рабочее время**

**4.1.** Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени работников составляет не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

**4.2.** В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, расписанием занятий (годовым календарным учебным графиком), графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборными органами первичной профсоюзной организации.

**4.2.1.** Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**4.2.2.** Объем педагогической работы педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы и выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

**4.2.3.** Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

**4.2.4.** Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92 ТК РФ. Работодатель может устанавливать отдельным работникам режим работы на условиях неполного рабочего времени (рабочей недели, рабочего дня) (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

**4.2.5.** Работа в выходные и праздничные запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

**4.2.6.** Применение сверхурочной работы производится только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 99 ТК РФ). К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

**4.2.8.** Привлечение основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

**4.2.9.** По желанию работник может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству за пределами

**4.2.10.** Для внутреннего совместительства работник пишет заявление.

## **Раздел 5. Время отдыха**

**5.1.** Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха составляет не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

**5.2.** В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется обязательный перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 до 60 минут, который в рабочее время не включается. (ст. 110 ТК РФ)

**5.3.** Уборщикам территории, работа которых осуществляется на открытом воздухе в ветреную погоду и (или) холодное время, предоставляются дополнительные перерывы для обогрева и отдыха в течение рабочего времени, Перерывы включаются в рабочее время. (ст.109 ТК РФ)

**5.4.** Работникам, прошедшим вакцинацию / ревакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), по письменному заявлению предоставляются дни отдыха с сохранением заработной платы:

- в случае получения двухкомпонентной вакцины: после получения каждого компонента работнику предоставляется один день отдыха, следующий за днем, который указан в сертификате о вакцинации или в письме с портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация;

- в случае получения однокомпонентной вакцины, работнику предоставляются два дня отдыха подряд, начиная со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о вакцинации или в письме с портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

**5.5.** Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней за рабочий год.

**5.6.** Педагогическим работникам предоставляется основной удлиненный отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

**5.7.** Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков утвержденным

работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

**5.8.** О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

**5.9.** По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

**5.10.** Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное время года (ст.267 ТК).

**5.11.** Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

**5.12.** При составлении графика отпусков обеспечивается установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков в удобное для них время, а также право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:

- работникам моложе 18 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

**5.13.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее семи календарных дней (ст. 117 ТК РФ), работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Перечню должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №1) по результатам проведенной СОУТ.

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

**5.15.** При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается денежная компенсация за полный рабочий год.

**5.16.** Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

**5.17.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 к.дн. в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (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 5 календарных дней;
  - ветеранам боевых действий и военнослужащим, награжденным орденами или медалями СССР за службу в указанный период, и другим лицам, указанным в ст. ст. 16 - 19 N 5-ФЗ от 12.01.1995г. - на срок до 35 календарных дней в году;
  - работникам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы - на срок до трех недель в году в удобное для них время (ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1; ст. 6 ФЗ от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
  - работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации высшего профессионального образования и в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего профессионального образования, - на срок соответственно 15 и 10 кал.дн.;
  - работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - на срок 15 кал.дн.;
  - работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения, для прохождения промежуточной аттестации - соответственно 15 и 10 кал.дн.в учебном году;
  - для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - соответственно 4 месяца и 2 месяца;
  - для сдачи итоговых экзаменов - один месяц (ст.ст. 173, 174 ТК РФ);
  - работникам, работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на работе по совместительству меньше, чем по основному месту работы ( ст. 286 ТК РФ);
  - супругам военнослужащих, имеющих право на получение очередного отпуска одновременно с военнослужащими, причем продолжительность отпусков супругов военнослужащих может быть по их желанию уравнена с продолжительностью отпуска военнослужащих путем предоставления им отпуска без сохранения заработной платы (п. 11 ст. 11 N 76 ФЗ от 27.05. 1998 г.);
  - народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции продолжительностью до 10 календарных дней (п. 3 ст. 26 N 44-ФЗ от 02.04.2014 г.).
- 5.18.** 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.

**5.19.** Работник, получивший отпуск без сохранения заработной платы, вправе отказаться от его использования и вернуться к исполнению трудовых обязанностей, поставив об этом в известность работодателя.

**5.20. Профком обязуется.**

Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка».

## **Раздел 6. Оплата труда**

### **6.1. Стороны договорились:**

**6.1.1.** Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст.132 ТК РФ).

**6.1.2.** Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

**6.1.3.** Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются:

- Положением об оплате труда работников «МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей»;

- Положением о выплатах стимулирующего характера работникам «МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей.

**6.1.4.** Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создаётся комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии

**6.1.5.** Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**6.1.6.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (далее СОУТ) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными

условиями труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (Приложение 1.)

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

**6.1.7.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК), установленного региональным Соглашением Свердловской области.

**6.1.8.** Размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат устанавливать согласно Положению по оплате труда в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от предпринимательской деятельности.

**6.1.9.** Регулярность выплат стимулирующего характера может осуществляться как ежемесячно, так и ежеквартально, ежегодно, разово (по факту) и оговариваются критериями оценки эффективности труда сотрудников образовательной организации.

**6.1.10.** Изменение оплаты труда производится при присвоении квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссии), при присвоении почетного звания (со дня присвоения, при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

**6.1.11.** Ответственность за правильность и своевременность определения размеров заработной платы работникам несет работодатель образовательной организации.

**6.1.12.** Администрация вправе накладывать на работника дисциплинарные взыскания в соответствии с ТК РФ.

**6.1.13.** При наложении на работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) меры поощрительного характера к нему не применяются в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения срока может снять взыскание по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству профсоюзной организации.

**6.1.14.** Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.



Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника 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.

Если педагогический работник, которому было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

## **6.2. Работодатель обязуется:**

**6.2.1.** Своевременно знакомить работников образовательной организации с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под подпись).

**6.2.2.** При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежных компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований производственных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

**6.2.3.** Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

**6.2.4.** Производить доплату за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, работу с вредными условиями труда.

**6.2.5.** Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливать повышающие коэффициенты в следующих размерах:

а) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 1,25;

б) работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,2;

в) работникам, аттестованным на соответствие занимаемой должности - 0,1.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливать на срок действия квалификационной категории.

**6.2.6.** Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

**6.2.7.** Выплату заработной платы производить: - за 1-ю половину месяца - 25 числа текущего месяца; - за 2-ю половину месяца - 10 числа следующего месяца; Заработная плата работника перечисляется на указанный им лицевой счет пластиковой карты в банке.

**6.2.8.** Работодатель и его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом.

**6.2.9.** 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК). В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый день просрочки в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действующего на день выплаты заработной платы.

**6.2.10.** За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

**6.2.11.** В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

**6.2.12.** О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

### **6.3. Профком обязуется:**

**6.3.1.** Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсацией за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

**6.3.2.** Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

**6.3.3.** Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## **Раздел 7. Условия и охрана труда**

### **7.1. Стороны обязуются:**

**7.1.1.** Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда, которое является приложением к коллективному договору.

7.1.2. Не менее 1 раза в год подводить итоги по выполнению условий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в организации.

7.1.3. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.4. Направлять на обучение по охране труда, по мере необходимости, ответственного работника за состояние охраны труда и техники безопасности.

## **7.2. Работодатель обязуется:**

7.2.1. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

7.2.2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

7.2.3. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

7.2.4. Обеспечить финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

7.2.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупреждение меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. №580н.

**7.2.6.** Инструктаж по охране труда проводить под подпись 2 раза в год.

7.2.7. 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).

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

7.2.9. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Все расходы по проведению медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.

7.2.10. Проводить специальную оценку условий труда (далее СОУТ) в соответствии с действующим законодательством (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ). В состав комиссии по специальной оценке условий труда рабочих мест, в обязательном порядке, включать председателя первичной профсоюзной организации.

7.2.11. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации согласно Приложения №1:

- дополнительный отпуск по перечню должностей;

- доплату к тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей.

7.2.12. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.

7.2.13. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (согласно Приложению № 2). Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

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

7.2.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

7.2.16. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановки работ органами государственного надзора и контролем за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

7.2.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.2.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда на производстве. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению. Учитывать режим охраны труда педагогов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил (ст.100-105,108-113 ТК РФ).

7.2.19. Организовывать работу по профилактике и предотвращению новых случаев ВИЧ-инфекции на рабочих местах:

- проведение информационно-образовательной кампании, которая предусматривает распространение информации и информационных материалов о ВИЧ-инфекции, в том числе о механизмах и путях заражения ВИЧ-инфекцией;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

- включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа в повестку основных мероприятий в сфере охраны труда.

7.2.20. Не допускать дискриминации и стигматизации ВИЧ-инфицированных сотрудников (признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса, раскрытие ВИЧ – статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу);

7.2.21. Мотивировать работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Информировать работников о времени, дате и месте проведения добровольного консультирования и тестирования на ВИЧ-инфекцию.

7.2.22. Регулировать трудовые отношения с ВИЧ-инфицированными работниками:

- обеспечение соответствующим гибким графиком работы, или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставления дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, возможности возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ;

### **7.3. Профком обязуется:**

7.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда, а так же законодательства об охране труда женщин и подростков.

7.3.2. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости, в организации профилактической и просветительской работы по предотвращению новых случаев ВИЧ-инфекции на рабочих местах.

7.3.3. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

7.3.4. Повышать заинтересованность уполномоченного (доверенных) лица по охране труда профсоюзного комитета. Организовывать его участие в общероссийских смотрах – конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

7.3.5. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

### **7.4. Работники обязуются:**

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

7.4.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.4.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.5. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

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

## **Раздел 8. Социальные гарантии.**

**8.1.** Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работ с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ) и других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**8.2.** Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

**8.3.** Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

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

**8.5.** Обеспечивать предоставление работникам младшего обслуживающего персонала, имеющим детей дошкольного возраста, 50% скидкой по оплате за их содержание.

**8.6.** Предоставлять работнику по его заявлению и ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации дополнительный краткосрочный неоплачиваемый отпуск в случаях:

- бракосочетание работника, его детей до 3 дней;
- сопровождение 1 сентября в школу первоклассника (другое число начала учебного года);
- родителям выпускника школы (9,11 класс) в день проведения последнего звонка;
- при переезде на новое место жительства – до 1 дней;
- юбилею до 1 дней;
- проводы сына, мужа на срочную службу в ряды вооруженных сил РФ – до 1 дней;

**8.7.** Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, по его письменному заявлению предоставлять 4 дополнительных

оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению (ст.262 ТК).

**8.8.** В случае участия работников в российских, областных, городских конкурсах, спортивных (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия с сохранением среднего заработка.

**8.9.** Предоставлять возможность сотрудникам образовательной организации для участия в спартакиадах, спортивных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией.

**8.10. Профком обязуется:**

**8.10.1.** Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения - членами Профсоюза и членами их семей.

**8.10.2.** Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

**8.10.3.** Оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

**8.10.4.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

**8.10.5.** Выделять работникам образовательного учреждения – членам Профсоюза путевки на оздоровление в профилакторий комбината ЭХП. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок.

## **Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

### **Льготы и гарантии членам профсоюза.**

**Стороны договорились:**

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

9.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

9.3. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.4. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное

перечисление денежных средства из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 ст.377 ТК РФ).

9.5. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1% заработной платы на счёт городской профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого Профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

9.6. В отношении работников, не являющихся членами Профсоюза и не подавших соответствующего письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

9.7. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа в порядке, установленном ст.372, 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.6. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.8. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа (ст.100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);



- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

9.9. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст.81,82,373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.81,82,373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п.1 ст.336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 ст.81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст.336 ТК РФ).

9.10. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст.100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.135, 144 ТК РФ).

9.11. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работника, являющегося членом выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст.72.2 ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч.2 ст.405 ТК РФ).

9.12. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст.374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 части 1 ст.81 ТК РФ).

9.13. Члены выборного органа профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч.3 ст.39 ТК РФ).

9.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

#### **9.15. Работодатель обязуется:**

9.15.1. Оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК).

9.15.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ). Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.15.3. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

9.15.4. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и

использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

9.15.5. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников (ст. 370 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.15.6. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы 1% профсоюзных взносов и перечислять их на расчетный счет первичной профсоюзной организации.

9.15.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний и т.д. созываемых Профсоюзом (ч.3 ст.374 ТК РФ).

9.15.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.15.9. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.15.10. Оказывать материальную помощь по ходатайству профкома в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

9.15.11. Выделять средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

9.15.12. Предоставлять внеочередной отпуск (не менее 14 дней), изменять график работы работников по ходатайству профсоюзного комитета при выделении путёвок для санаторно-курортного лечения.

9.15.13. Рассматривать ходатайства профсоюзного комитета на награждение членов профсоюза ведомственными знаками отличия в труде, а также наградами Профсоюза.

9.15.14. Вносить сведения в раздел поощрения трудовой книжки работника, награжденного грамотами и наградами профсоюза.

## **9.16. Профком обязуется:**

9.16.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

- 9.16.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.16.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 9.16.5. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 9.16.6. Содействовать реализации отраслевого, областного, городского трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.
- 9.16.7. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.
- 9.16.8. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 9.16.9. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.
- 9.16.10. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательной организации; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.
- 9.16.11. Содействовать в предоставлении работникам образовательной организации и их детей путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях на льготных условиях.
- 9.16.12. Ходатайствовать о представлении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.
- 9.16.13. Оказывать бесплатные юридические консультации специалистами вышестоящих профсоюзных органов.
- 9.16.14. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.
- 9.16.15. Из средств первичной профсоюзной организации образовательного учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза.
- 9.16.16. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.
- 9.16.17. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

## **Раздел 10. Разрешение трудовых споров.**

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

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

## **Раздел 11. Заключительные положения.**

11.1. Контроль за выполнением 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.

11.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

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

11.4. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешаются путем принятия компромиссного решения.

11.5. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК).

11.6. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК).

11.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.8. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны должны подписать коллективный договор с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК).

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## Приложения:

1. Перечень работ, профессий / и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
2. Типовые (отраслевые) нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка».

**Перечень профессий/ должностей, для которых установлены дополнительные отпуска, сокращенная продолжительность рабочей недели, размер повышения оплаты труда за работу во вредных (опасных) факторах производственной среды и трудового процесса.**

*(Отчет о проведении специальной оценки условий труда работников от 12.08.2020 г.)*

№ п. п.	Наименование профессии/ должности	Оценка условий по вредным (опасным) факторам	Гарантии и компенсации	
			Повышенная оплата труда (%) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Раздел VI, гл.21, ст. 147 ТК РФ)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (календарные дни) (Раздел V, гл.19, ст. 117 ТК РФ)
1	Младший воспитатель	Тяжесть трудового процесса 3.1.	Да - 10 %	нет
2	Уборщик служебных помещений	Тяжесть трудового процесса 3.1.	Да - 10 %	нет
2	Заведующий производством (шеф-повар)	Тяжесть трудового процесса 3.2.	Да - 12 %	7
3	Повар	Тяжесть трудового процесса 3.2.	Да - 12 %	7
4	Кухонный рабочий	Тяжесть трудового процесса 3.1.	Да - 12 %	нет

Приложение 2 к КД

**Типовые (отраслевые) нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам  
МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка»**

№№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды, спец. обуви и др. СИЗ	Марка, ГОСТ, ОСТ, ТУ	Срок носки Месяц.	Основание
1	2	3	4	5	6
1.	Уборщик территории	Костюм х/б Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные <u>На наружных работах зимой</u> <u>дополнительно:</u> – куртка х/б на утепляющей прокладке – плащ непромокаемый – валенки – галоши на валенки	ГОСТ 12548-76 ГОСТ 124029-76 ГОСТ 240 10-75  ГОСТ 17222-7 ГОСТ 19361-74 ГОСТ 18724-73	12 12 2  24 36 30	ТОН № 47 (П-2) стр.58, п. 16  Изменен. и дополн. от 20.10.87г. № 635/п-П, п.80
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	костюм х/б рукавицы из винил. кожи ботинки кожаные <u>при склеивании смолами</u> халат х/б перчатки резиновые	ГОСТ 12548-76 ГОСТ 124010-75 ГОСТ 5394-74  ГОСТ 11621-73 ГОСТ 200 10-74	12 1 12  12 6	ТОН № 47 (П-2) стр.134.п.5 8
3.	Повар, шеф-повар	куртка белая х/б 3 шт брюки (юбка) светлые х/б фартук белый х/б рукавицы для кондитеров полотенце тапочки или туфли на нескользкой подошве 2 шт. на 1 человека колпак - белый или косынка х/б	ГОСТ 124 108-82 ГОСТ 12108-82 ГОСТ 124029-76 ГОСТ 124010-75	4 4 4 4  6 4	НСО № 308 от 27.12.83г. стр.109 п.5
4.	Кухонный рабочий	куртка белая х/б 3 шт фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой шапочка белая х/б или косынка белая х/б юбка светлая х/б	ГОСТ 124 108-82 ГОСТ 124029-76	4 6	НСО № 308 от 27.12.83г. стр. 110 п. 9
5.	Грузчик	куртка х/б или халат х/б  фартук х/б берет или шапочка рукавицы х/б	ГОСТ 124108-82 ГОСТ124131-83 ГОСТ 124029-76  ГОСТ 1240 10-75	4  6 12 4 3	НСО № 308 от 27.12.83г.
6.	Уборщик производственных помещений	халат х/б шапочка х/б или косынка белая х/б	ГОСТ 124 13 1-83	6 6	НСО № 308 от 27.12.83г. стр.111 п.34



7.	Зав.складом	халат х/б белый или куртка х/б белая шапочка х/б белая	ГОСТ 12.4.131-83 ГОСТ 12.4.108-82	6 6	НСО № 308 (прилож.10 стр.111, п.2б)
8.	Заведующий Зам.зав. по хоз. работе	халат белый х/б или куртка х/б белая шапочка белая х/б фартук белый х/б	ГОСТ 12.4.131-83  ГОСТ 12.4,029-76	6  4	НСО № 308 (прилож.10 стр.1 09 п.4)
9.	Оператор стиральных машин	халат х/б косынка х/б или шапочка обувь профилактическая	ГОСТ 11 62 1-73	12	ТОН №283/п-18 С.117.п.2 ТОН 289/п- 8,п.98
10.	Швея	халат х/б колпак х/б или косынка х/б	ГОСТ 11624-73	12	Постановле ние совета Министров СССР от 11.06.59, с.336 п.51
11.	Кастелянша	халат х/б колпак х/б или косынка х/б	ГОСТ 11624-73	12	Постановле ние совета Министров СССР от 11.06.59, с.336 п.51
12.	Воспитатель	халат х/б 4 шт на 3-4 года косынка х/б 4шт. полотенце 4 шт. щетка для мытья рук	ГОСТ 12.4.131-83	36 36 24 деж.	Справочни к по дошкольно му восп-ю. с.354 (письмо Мин. фина СССР от 2.06.49г. №791)
13.	Младший воспитатель	халат х/б 4 шт. на 3 года фартук х/б с нагрудником 4шт. косынка х/б полотенце 4 шт. щетка для мытья рук	ГОСТ 12.4.131-83 ГОСТ 12.4.029-76	36 36 36 24 деж.	Справочни к по дошкольно му восп-ю. с.354 (письмо Мин. фина СССР от 2.06.49г. №791)

Коллективный договор МАДОУ «Детский сад № 29 «Даренка» на 2022 – 2025 г.г. пронумерован, прошит и скреплен печатью в количестве *37 (тридцать семь)* листов

Заведующий МАДОУ

«Детский сад № 29 «Даренка»

Ю.В. Рябцу.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575776

Владелец Рябцун Юлия Викторовна

Действителен с 04.08.2021 по 04.08.2022