1203/
14.12.18

Заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 143»
_____ Т.И. Демченко
«12» декабря 2018 г.

МП

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 143»
_____ А.С. Дубова
«12» декабря 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 143»

на 2018 – 2021 годы

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 143»
Протокол № 3 от 12.12.2018г

г. Нижний Новгород
2018 год

Министерство социальной политики
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «13» 02 2019 г. № 106/19-КД
(без замечаний/с приложением)
Заместитель Министра
Святенко А.И.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2018 – 2021 годы, иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

1.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 143» (далее - Учреждение).

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего Демченко Татьяны Ивановны (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.8. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3-х лет.

2. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении Учреждением.

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.

2.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.

2.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

Работодатель:

2.5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения профсоюза (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

Профком:

2.6.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.6.2 . Представляет в социальном партнерстве интересы работников – членов Профсоюза Учреждения.

2.6.3. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и на основании личного письменного заявления перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1 % из заработной платы на счет Приокской районной профсоюзной организации.

2.6.4.В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.6.5.Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.6.6.Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.6.7.Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.6.8.Организует правовой всеобуч для работников Учреждения.

2.6.9.Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.6.10. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.6.11. Направляет учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.6.12. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному

страхованию.
2.6.13. Участвует совместно с районной профсоюзной организацией в организации летнего оздоровления детей работников Учреждения и обеспечения их новогодними подарками.
2.6.14. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
2.6.15. Организует культурно-массовую работу в учреждении.

2.7. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам Учреждения принимаются работодателем совместно с профкомом.

2.8. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- график отпусков;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

3. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования

Стороны подтверждают:
3.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.
3.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.
3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Отраслевым 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.
3.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).
3.5. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81ТК РФ по согласованию с профкомом.
3.6. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

Работодатель обязуется:

3.7. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).
3.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее шести часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
Стороны договорились:
3.9. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.
3.10. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников Учреждения.
При проведении структурных преобразований в Учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.
Стороны подтверждают:
3.11. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Учреждения.
3.12. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств Учреждения.
3.13. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;
- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и

Почетными грамотами;

- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка,

переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось

менее трех лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:
4.1.1. 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). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оговариваемых в трудовом договоре.
4.1.2. Рабочее время педагогических работников характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими

работниками, ведущими преподавательскую деятельность, осуществляется в течении рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения., правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется, графиками и планами, утверждаемыми работодателем с учётом мнения(по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

4.1.3. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.4. В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.6. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1.Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.2.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

4.2.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

4.2.4. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей, денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

4.2.6. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.2.7. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.
4.2.8.В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.
4.2.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
4.2.10. Педагогическим работникам Учреждения в соответствии со ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 №273 «Об образовании в РФ» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
4.2.11. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) Уставом Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.
4.3.2.Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников Учреждения.

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.1.Стороны подтверждают:

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 143», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением администрации г. Нижнего Новгорода от 31 октября 2008 г. N 5202 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных автономных бюджетных, казенных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода» (с изменениями и дополнениями).
5.1.2.Система оплаты труда работников Учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
5.1.3.Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

5.1.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.
Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.
Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.
5.1.5. В соответствии со ст. 147, 423 Трудового Кодекса, ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами , содержащими нормы трудового права
Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
5.1.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, не менее 35% размере (в соответствии с п.5.1.8 регионального соглашения между министерством образования Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2021 гг., с приказом министерства образования Нижегородской области от 16.08.2016 № 3054). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
5.1.7.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
5.1.8. 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.
5.1.9. За работу, не входящую в должностные обязанности работников, за счёт фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда
5.1.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.
5.1.11. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 3 и 18 числа каждого месяца.
При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

Заработная плата перечисляется работнику на указанный работником счёт в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
5.1.12. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.
5.1.13. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам,
работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.
5.1.14. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6. Охрана 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. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе по обучению работников безопасным приёмам работ, по проведению специальной оценки условий труда в размере не менее 0,2% от суммы зарплат на образовательные услуги (ст. 226ТК РФ).
6.1.4.Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.
6.1.5. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
6.1.6. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 1).
6.1.7.За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства. (Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств…»). (Приложение № 2)
6.1.8.Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения, обучение педагогических работников навыкам оказания первой медицинской помощи.
6.1.9.В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.
6.1.10. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.
6.1.11. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
6.1.12. Информирует работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
6.1.13. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда Учреждения.
6.1.14. 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, выдачу работникам личных медицинских книжек, 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.

6.1.15. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.1.16. Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

- гибели работника, а также расходов на погребение;
- получения работником инвалидности;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

6.1.17. Обеспечивает внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.

6.1.18. Принимает информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организации.

6.1.19. **Имеет право:**

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

Обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории МБДОУ «Детский сад № 143» необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории и в здании МБДОУ «Детский сад № 143»;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на его территории пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных.

6.2. Профком:

6.2.1.Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Учреждения.

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

6.2.3. Избирает уполномоченного по охране труда.

6.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Учреждения.

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

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

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

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

7.2. Стороны подтверждают: работодатель совместно с профкомом учреждения предоставляют работникам следующие социальные гарантии и льготы:

7.2.1. Оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда Учреждения:

- в связи с рождением ребёнка;
- в связи со смертью близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.п.;
- для приобретения дорогостоящих лекарств или платного лечения сотрудника;
- в связи с регистрацией брака сотрудника.
- в связи с юбилеем сотрудника.

7.2.2. Обеспечение частичной 50% оплаты питания работников;

7.2.3. Льготная оплата за содержание детей в детских дошкольных учреждениях;

7.2.4. Внеочередное право на получение путёвок при устройстве детей в МБДОУ «Детский сад № 143»;

7.2.5. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (по письменному заявлению) в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака работника – до пяти календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до трех календарных дней;
- в случае работы в течение календарного года без больничных листов – до пяти календарных дней;
- 01 сентября женщинам, имеющим детей школьного возраста до 10 лет – один календарный день;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней *(ст.263ТК РФ)*;
- работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника)

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней *(ст.128 ТК РФ).*

7.2.6. Обеспечение профилактических медицинских осмотров работников за счёт Учреждения.

7.3. Профком:

7.3.1.Оказывает возможную финансовую помощь из средств профсоюзного бюджета в трудных жизненных ситуациях членам профсоюза.

7.3.2.Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.3.3..Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права *(ст.370 ТК РФ).*

7.3.4. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы, при наличии их письменных заявлений.

7.3.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, спецоценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

7.3.6. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.3.8. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- обязательного участия_профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ч.1, ч.3, ч.4 ст.82 ТК РФ).

7.3.9. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности *(ст. 103 ТК РФ);*
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков *(ст. 123 ТК РФ);*
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены *(ст. 180 ТК РФ);*
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

7.3.10. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.3.11. Обязательное участие профкома:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий (ч.1 ст.82 ТК РФ);
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации (ч.3 ст.82 ТК РФ).

7.3.12. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(ч.3 ст. 374 ТК РФ).*

7.3.13 На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок *(ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).*

8. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

8.1.Работодатель:

8.1.1.Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав коллегиальных органов управления Учреждением.

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

8.1.3.Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

8.1.4.Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счет профсоюзной организации, в т.ч. перечисления в кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования». Перечисление средств производится в полном объеме с

расчётных счетов Учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями Учреждения.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен также для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

8.2.**Стороны признают** гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы, имея в виду, что:

8.2.1.Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия выборного органа Приокской районной организации Нижегородской областной организации Профессионального союза работников образования и науки РФ.

8.2.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя профкома – с согласия выборного органа Приокской районной организации Нижегородской областной организации Профессионального союза работников образования и науки РФ.

8.2.3.Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.3. Стороны:

Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

Подтверждают:

8.3.1.В соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым региональным и районным соглашением.

8.3.2.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

8.3.3.Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

8.3.4. Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из стимулирующего фонда за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

8.3.5.Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

8.3.6.Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1.Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, президиумом Приокской районной организацией Профсоюза.
9.2.Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора. Ежегодно не позднее 20 декабря отчитываются о его выполнении перед работниками на общем собрании трудового коллектива.
9.3.Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом (ст. 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31 КоАП РФ).
9.4.Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания.
9.5.Стороны обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора.

«Согласовано»
Председатель профсоюзного комитета
_____ А.С.Дубова
Протокол № 3 от «12» декабря 2018 г.
Общего собрания работников

_____ Т.И.Демченко
«12» декабря 2018 г.

МБДОУ «Детский сад № 143»

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад №143» на основании требований Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся обязанностей работодателя перед работниками по обеспечению охраны труда в организации и созданию здоровых и безопасных условий труда на производстве, заключили настоящее соглашение по охране труда на **2019 год**.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность	
							Количество работающих, которым улучшаются условия труда	
							Всего	В том числе женщин
1.	Замена 2-х оконных блоков в помещении спальни группы «Буратино»	Шт.	2	25 000	1 квартал	заведующий	7	7
2.	Приобретение канцелярских товаров	Шт.	50	30 000	2 квартал	завхоз	30	30
3.	Замеры эффективности систем вентиляции и чистка воздуховодов	Шт.		9 000	1 квартал	заведующий	35	35
4.	Замена смесителей на пищеблоке, в мойке группы «Солнышко»	Шт.	3	6000	в течение года	завхоз	4	4
5	Обучение ответственного за электрохозяйство, по теплу	Чел.	1	4 500	2 квартал	завхоз	35	32
6	Приобретение МФУ	Шт.	1	12000	3 квартал	заведующий	17	17
7.	Установка 2-х и 3 –х моечных раковин на пищеблоке	Шт.	2	38 000	1 квартал	заведующий	3	3
8	Прохождение периодического медицинского осмотра	Шт.	33	87 000	в теч. года	заведующий	35	32
9	Ремонт наружного освещения (замена1 прожектора и ламп)	Шт.	9	10 000	1 квартал	завхоз	35	32
10	Приобретение моющих и дезинфицирующих средств	Шт.		30 000	1 квартал	Заведующий хозяйством	35	32
11	Установка теневого навеса на площадке группы «Звездочка»	Шт.	1	99 000.	3 квартал	заведующий	3	3
12	Поверка измерительного оборудования (весов)	Шт.	4	2 000	4 квартал	завхоз	4	4
13	Приобретение протирочно – резательной машины	Шт	1	31000	2 квартал	заведующий	2	2
14	Приобретение 2 телевизоров, 2 ноутбуков	Шт.	4	118 000	2 квартал	заведующий	25	25
15	Приобретение столовой посуды	Компл	20	15 000	в течение года	завхоз	17	17
16	Приобретение медицинского оборудования	Шт.	4	14 200	1 квартал	заведующий	2	2
17	Установка системы безопасного доступа в ДОУ (на калитках)	Шт.	2	52 000	1 квартал	заведующий	35	32

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Коллективному договору МБДОУ «Детский сад № 143»
на 2018-2021 гг.

Согласовано»
Председатель профсоюзного комитета
_____ А.С. Дубова
«12» декабря 2018 г.

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 143»
_____ Т.И. Демченко
«12» декабря 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты, и номенклатуры выдаваемых средств индивидуальной защиты

№ пп	Профессия	Вид спецодежды, обуви и др. СИЗ	Кол-во на год
1.	**Заведующий** **Старший воспитатель** **Воспитатель** **Педагог** П.49 (няня) *приложение №2 к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. №68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций бытового обслуживания*	Халат белый хлопчатобумажный	1 шт.
3.	**Младший воспитатель** П.49 (няня) *приложение №2 к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. №68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций бытового обслуживания* П.84 (уборщик производственных и служебных помещений) *приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. №541н Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;* П.9 (кухонный рабочий) *Приказ Министерства торговли РСФСР от 7 февраля 1984 г. Нормы санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей для работников предприятий системы Министерства торговли СССР*	Халат хлопчатобумажный (светлый для работы в группе) Халат хлопчатобумажный (темный для уборки) Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Галоши Перчатки резиновые Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Косынка белая хлопчатобумажная Мыло	1 шт. 1 шт. 6 пар 1 пара 2 пары 2 шт. 2 шт. 400г.в мес.
4.	**Заведующий хозяйством** П.26 (кладовщик) *Приказ Министерства торговли РСФСР №44 от 7 февраля 1984г. Нормы санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей для работников предприятий системы Министерства торговли*	Халат белый хлопчатобумажный Шапочка или косынка белая хлопчатобумажная	2 шт. 2 шт.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

«Согласовано»
Председатель профсоюзного комитета
_____ А.С. Дубова
Протокол № 3 от «12» декабря 2018 г.
Общего собрания работников

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 143»
_____Т.И. Демченко
«12» декабря 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты, и номенклатуры выдаваемых средств индивидуальной защиты

№ пп	Профессия	Вид спецодежды, обуви и др. СИЗ	Кол-во на год
1.	**Заведующий** **Старший воспитатель** **Воспитатель** **Педагог** П.49 (няня) *приложение №2 к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. №68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций бытового обслуживания*	Халат белый хлопчатобумажный	1 шт.
3.	**Младший воспитатель** П.49 (няня) *приложение №2 к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. №68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций бытового обслуживания* П.84 (уборщик производственных и служебных помещений) Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213) П.9 (кухонный рабочий) *Приказ Министерства торговли РСФСР от 7 февраля 1984 г. Нормы санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей для работников предприятий системы Министерства торговли СССР*	Халат хлопчатобумажный (светлый для работы в группе) Халат хлопчатобумажный (темный для уборки) Перчатки с полимерным покрытием Галоши Перчатки резиновые Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Косынка белая хлопчатобумажная Мыло	1 шт. 1 шт. 6 пар 1 пара 2 пары 2 шт. 2 шт. 400г.в мес.
4.	**Заведующий хозяйством** П.26 (кладовщик) *Приказ Министерства торговли РСФСР №44 от 7 февраля 1984г. Нормы санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей для работников предприятий системы Министерства торговли СССР*	Халат белый хлопчатобумажный Шапочка или косынка белая хлопчатобумажная	2 шт. 2 шт.
5.	**Повар** П.5 (повар) *Приказ Министерства торговли*	Халат белый хлопчатобумажный	3 шт.

	РСФСР №44 от 7 февраля 1984г. Нормы санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей для работников предприятий системы Министерства торговли СССР	Фартук белый хлопчатобумажный Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная Полотенце Тапочки / туфли / ботинки текстильные или текстильнокомбинированные на нескользящей подошве Мыло	3 шт. 3 шт. 3 шт. 2 пары 400г.в мес.
6.	**Подсобный рабочий** П.11 (Мойщицы пищевой посуды) *Приказ Министерства торговли РСФСР №44 от 7 февраля 1984г. Нормы санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей для работников предприятий системы Министерства торговли СССР* П.9 (кухонные рабочие) *Приказ Министерства торговли РСФСР №44 от 7 февраля 1984г. Нормы санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей для работников предприятий системы Министерства торговли СССР*	Халат белый хлопчатобумажный Шапочка или косынка белая хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Мыло	3 шт. 2 шт. 2 шт. 400г.в мес.
7.	**Кастелянша**	Халат белый хлопчатобумажный Шапочка или косынка белая хлопчатобумажная	2 шт. 2 шт.
8.	**Кладовщик** П.49 (кладовщик) Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 6 пар на год 1 шт.
9.	**Оператор стиральных машин** П.115 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные
10.	**Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания** П.135 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

	997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)	Сапоги резиновые 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	1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
11.	**Уборщик производственных и служебных помещений** П.170,171 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 шт. дежурный 6 пар 12 пар до износа
12.	**Сторож** П.163 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
13.	**Дворник** п.23 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)	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