

От работодателя:

Заведующий

МДОУ «Детский сад № 3 р.п. Семибратово»

В.Г. Шустрова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« 14 » 04 2022 г.



От работников:

Председатель СТК

М.Н. Громова

(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 3 р.п. Семибратово»

на 2022 - 2025 год

АДМИНИСТРАЦИЯ РОСТОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ

№ 564 ДАТА 19.04.2022

Подпись сотрудника

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым локальным актом, регулирующим социально- трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №3 р.п. Семибратово» (далее Учреждение) э.

1.2. Сторонами социального партнерства являются работники, уполномоченный представитель которых председатель совета трудового коллектива (далее СТК).

1.3. Предметом настоящего договора является взаимное обязательство сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работы, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий оплаты труда, социальных гарантий и другие вопросы, определяемыми сторонами

1.4. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК);

- Федеральный Закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.5. Договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания. Любая сторона имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действующего на срок до трех лет.

1.6. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров.

1.7. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работника.

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

1.9. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.10. Действие Договора распространяется на всех Работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.11. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работника в течение 7 дней после его подписания. Работник обязуется разъяснить всем положения Договора, содействовать его реализации.

1.12. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора

1.13. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с СТК представительным органом работников.

1.15. Положения коллективного договора распространяются на всех работников образовательной организации, состоящих в трудовых отношениях, в том числе заключивших договор о работе по совместительству.

1.16. Текст Договора размещается на официальном сайте Учреждения.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. При поступлении на работу Работник направляется Работодателем на прохождение обязательного, предварительного медицинского осмотра. Медицинская книжка приобретается лицом, поступающим на работу. Расходы по приобретению медицинской книжки Учреждением не компенсируются.

2.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе

письменного трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и коллективным договором Учреждения.

2.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором, являются недействительными.

2.4. Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. (2 ст. 67 ТК РФ) в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится в образовательной организации.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен по росписи с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также работник должен быть ознакомлен под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.6. Трудовой договор с Работником Учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

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

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией и квалификационной характеристикой должности.

2.9. В трудовой договор с работником подлежат включению обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе его трудовые обязанности, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, (нормы часов за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности, положения о времени отдыха, льготах и компенсациях, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки), виды стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основании показателей и критериев эффективности деятельности с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений при введении «эффективных контрактов».

Изменения объема учебной нагрузки работника образовательной организации допускается только с по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.10. О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость такого изменения, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.11. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе ст. 70 ТК РФ. В случае неудовлетворительного результата испытания Работодатель имеет право 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, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание ст. 71 ТК РФ.

2.12. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового

договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.14. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации более 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж иене одного года.

2.15. Направлять педагогических работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее - ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункт 5 статьи; 7 ФЗ от 29 декабря 2012г. № 273) «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 107ТК РФ.

2.16. В случае направления работника на ДПО за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность работодатель оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах , предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.13. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет ст. 84 ТК РФ.

2.14. Работодатель обеспечивает в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размер иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока с соответствии выплаты причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

3.2. Оплата труда Работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

3.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.4. Заработная плата в соответствии с Положением о системе оплаты труда исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы,

оклады (должностные оклады), установленные путем отнесения должности к соответствующей профессиональной группе, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (рот выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей); сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, выплаты стимулирующего и социального характера.

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

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

3.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно..

3.8. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работнику несет Работодатель.

3.10. Заработная плата выдается два раза в месяц по следующим числам месяца:

15 и 30 и выплачивается на банковскую карту. В случае совпадения с праздничными и выходными днями выплата заработной платы производится накануне (ст. 136 ТК РФ).

3.11. Выплаты стимулирующего и социального характера устанавливаются организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно, при обязательном участии членов СТК и закрепляется в форме Положения о выплатах стимулирующего характера МДОУ «Детский сад №3 р.п. Семибратово».

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

3.13. Работодатель с учетом мнения СТК разрабатывает Положения о распределении выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда работников Учреждения. Положения утверждаются на Общем собрании работников

3.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

3.15 Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работника.

3.16. В случаях когда переработка рабочего времени осуществляется в следствии неявки сменного работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится за сверхурочную работу в соответствии со ст.152 ТК РФ.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы.

4.2. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.3. Для заведующей, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);

- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), объем и порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определяются с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации.

4.7. Периоды отмены (приостановке) учебных занятий (присмотру и уходу за детьми) для воспитанников в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

4.8. В периоды, указанные в пункте 3.9. педагогические работники осуществляют свою педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы, определенной ИМС до начала отмены (приостановке) занятий, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени всех работников в период отмены (приостановке) занятий регулируются нормативными актами организации и графиком работы с указанием их характера и особенностей.

4.9. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

4.10. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочего праздничного дня сокращается на 1 час.

4.11. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и

иными Федеральными законами.

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

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

4.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этого месте.

4.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 или 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (См. Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск в первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за который и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.16. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ и в соответствии с классом условий труда по степени вредности предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней..

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.18. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

4.23. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за

неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что

- все дни отпуск, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- 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 - 14 календарных дней.

4.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки, длительного отпуска сроком до одного года». России от 31.05.2016г. №644 « Об утверждении Порядка и предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.26. Стороны договорились осуществлять совместный контроль за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

5. Стороны считают, что:

5.1. 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 (. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ИК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (гл. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренным трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленными Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имеющейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

5.2.4. Если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования (ДПО), но работодатель не предоставляет ему предусмотренных законодательством и трудовым договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения ДПО.

5.2.5. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда:

6.1. Работодатель:

- обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при прохождении образовательного процесса;

- производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.;

- осуществляет финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведении специальной оценки условий труда их всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ); обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение к Коллективному договору);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (ИЛИ) опасным условиям труда;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным; расписанием

- использует возможность возврата страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н;

- создает на паритетной основе совместно с советом трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

- оказывает содействие членам комиссий по охране труда, в проведении за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принять меры к их устранению;

- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья в следствии невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится

оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;

- планирует финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах

- обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- обеспечивает режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством; проводит специальную оценку условий труда и предоставляет гарантию и компенсацию работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по СОУТ.

- выполняет предписания должностных лиц государственного надзора и контроля;

- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- приобретает аптечки, укомплектованные набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

- обеспечивает за счёт средств организации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму

- обеспечивает работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормами.

- обеспечивает обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке знаний.

- обеспечивает обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, проведение инструктажей на рабочем месте, проведения проверки знаний требований охраны труда работников.

- расследует и ведёт учет несчастных случаев в Учреждении.

6.2. Работник:

- соблюдает требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правовыми актами, а также инструкциями по охране труда;

- применяет правильно средства индивидуальной и коллективной защиты; - извещает немедленно Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни людей, а также об ухудшении состоянии своего здоровья;

- проходит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя;

- Извещать немедленно руководителя, либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, незамедлительно известив об этом Руководителя, до устранения выявленных нарушений за это время средней заработной платы.

VII. САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

7.1. Индивидуальные трудовые споры между Работником и Работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локально-нормативного акта,

трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров рассматриваются в соответствии со ст. 383 ТК РФ.

7.2. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, то работник имеет право перенести его рассмотрение в суд ст.390 ТК РФ.

7.4. Комиссия по трудовым спорам образуются по инициативе Работника или Работодателя из равного числа представителей Работников и Работодателя ст. 384 ТК РФ.

7.5. Коллективный трудовой спор между Работодателем и Работниками по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа Работодателя учесть мнение СТК при принятии актов, содержащих нормы трудового права регулируется ст.402 – 408 ТК РФ.

7.6. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право Работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора ст. 409 ТК РФ.

VIII. ПРАВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОДАТЕЛЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ДОГОВОРА

8.1. Совет трудового коллектива (далее СТК) выступает представителем работников и являясь стороной Договора, принимает на себя обязательства по выполнению Договора

8.2. СТК имеет право осуществлять контроль:

- за соблюдением Работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- за охраной труда в образовательной организации;

- за правильностью и своевременностью предоставления ежегодных отпусков и их оплаты;

8.3. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам.

8.4. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

8.5. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

8.6. Работодатель обязуется:

- разрешить обучение Председателя СТК по правовым вопросам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка;

- включить Председателя СТК в комиссию по распределению стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работников Учреждения;

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, так же соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения запроса ст. 51 ТК РФ.

9.4. Стороны социального партнерства отчитываются о ходе выполнения Договора перед коллективом работников не менее одного раза в год.

9.5. На срок действия договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, СТК обеспечивает стабильность в работе коллектива.

9.6. Разногласия между Работодателем и председателем организации СТК, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Приложение 1 к Коллективному договору
Муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 3 р.п. Семибратово»
на 2022 – 2025 год

ПРИНЯТО
на собрании Трудового коллектива
Протокол
№ 1 от 27.05. 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ «Детский сад № 3
р.п. Семибратово»

_____ В.Г.Шустрова
подпись
Приказ № 37- о.д. от 27.05.2021 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 3 р.п. Семибратово»**

1. Общие положения

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации») и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МДОУ «Детский сад № 3 р.п. Семибратово» (далее – учреждение).

1.2. В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице заведующего Учреждения.

1.3. На работников, выполняющих работы, оказывающих услуги на условиях гражданско-правовых договоров, настоящие Правила не распространяются.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора¹.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю²:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, но и (или) сведений о трудовой деятельности в электронной форме³, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным

¹ ст. 16 ТК РФ

² ст. 65 ТК РФ

³ ст. 66.1 ТК РФ

федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Лица⁴, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, также предъявляют решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Ярославской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности⁵.

2.3. При заключении трудового договора о работе по совместительству лицо, поступающее на работу на должности педагогических работников, может также предъявить трудовой договор по месту его основной работы или заверенную работодателем копию трудовой книжки.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем⁶.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку, но и (или) сведений о трудовой деятельности в электронной форме⁷.

2.6. При приеме на работу в Учреждение работнику открывается индивидуальный лицевой счет. В случае⁸, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем предоставляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.7. Педагогической деятельностью в учреждении имеют право заниматься:

- лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам⁹;

- лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

⁴ ст. 331 ТК РФ

⁵ ч. 3 ст. 351.1 ТК РФ

⁶ ч. 4 ст. 65 ТК РФ

⁷ ст. 66.1 ТК РФ

⁸ ФЗ от 01.04.2019 № 48-ФЗ

⁹ ч. 1 ст. 46 ФЗ «Об образовании в РФ»

служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, назначенные на должность в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии, как обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности¹⁰.

2.8. К педагогической деятельности не допускаются лица¹¹:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.9. Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями заведующий учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Заведующий учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда¹².

2.10. К трудовой деятельности в учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления,

¹⁰ п. 9 приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

¹¹ ст. 331 ТК РФ

¹² ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ

указанные в абзацах третьем и четвертом пункта 10 настоящих Правил, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации¹³.

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.¹⁴

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией¹⁵ (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник);

- с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.12. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа¹⁶.

2.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе¹⁷.

2.14. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право 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. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд¹⁸.

2.15. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной¹⁹.

2.16. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям,

¹³ ч. 1 ст. 351.1 ТК РФ

¹⁴ ч. 3 ст. 68 ТК РФ

¹⁵ при наличии

¹⁶ ч. 1 и 2 ст. 68 ТК РФ

¹⁷ ч. 1 ст. 70 ТК РФ

¹⁸ ч. 1 ст. 71 ТК РФ

¹⁹ ч. 3 ст. 66 ТК РФ

предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно²⁰:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником учреждения являются²¹:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.17. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении²².

2.18. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об

²⁰ ст. 77 ТК РФ

²¹ п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ

²² ч. 1 ст. 80 ТК РФ

увольнении²³.

2.19. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника²⁴.

2.20. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника²⁵.

2.21. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.22. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы²⁶.

2.23. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу²⁷.

2.24. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность)²⁸.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой²⁹.

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя³⁰.

²³ ч. 2 ст. 80 ТК РФ

²⁴ ч. 3 ст. 80 ТК РФ

²⁵ ч. 1 ст. 79 ТК РФ

²⁶ ч. 2 ст. 79 ТК РФ

²⁷ ч. 3 ст. 79 ТК РФ

²⁸ ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ

²⁹ ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ

³⁰ ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ

3. Основные права и обязанности работников учреждения

3.1. Права и обязанности работников учреждения устанавливаются статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Академические права и свободы, трудовые права и социальные гарантии педагогических работников учреждения устанавливаются частями 3-5 и 8 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»³¹.

3.3. Обязанности педагогических работников учреждения устанавливаются частью 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»³².

3.4. Иные обязанности педагогических работников, не предусмотренные частью 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливаются указанным федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, трудовым договором.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Основные права и обязанности работодателя устанавливаются статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации³³.

5. Выплата заработной платы

5.1. Выплата работникам причитающейся в полном размере заработной платы производится 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня³⁴.

5.2. Выплата заработной платы переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором³⁵.

5.3. Работник уведомляет работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы³⁶.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим работы учреждения - пятидневная рабочая неделя с 07.00 до 17.30 с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, также применяется сменная работа с выходными днями по графику сменности, утвержденным руководителем учреждения с соблюдением установленной продолжительности

³¹ ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

³² ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ»

³³ ст. 22 ТК РФ

³⁴ ч. 8 ст. 136 ТК РФ

³⁵ ч. 3 ст. 136 ТК РФ

³⁶ ч. 3 ст. 136 ТК РФ

рабочего времени в соответствии ТК РФ.

6.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов) за ставку заработной платы в учреждении не должна превышать:

- 40 часов в неделю для заведующего, заведующего хозяйством, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

- 36 часов в неделю для старшего воспитателя, воспитателей, педагога-психолога;

- 30 часов в неделю для инструктора по физической культуре

- 24 часа в неделю для музыкальных руководителей;

- 20 часов в неделю для учителей-логопедов.

6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.4. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам программам.

6.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

6.6. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

6.7. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается с 08.00 до 17.00. Перерыв на обед с 13.30 до 14.30.

6.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.9. Для сторожей рабочее время устанавливается в соответствии с

графиком сменности.

6.10. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном месте для этой цели помещения.

6.11. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день

6.12. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными условиями труда, – три месяца.

6.13. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца³⁷.

6.14. Не предоставляется перерыв для отдыха и питания работникам, работающим по следующим должностям, профессиям³⁸:

- воспитатель³⁹;
- сторож.

6.15. Педагогическим и иным работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи в рабочее время одновременно вместе с обучающимися.⁴⁰

6.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.⁴¹

6.17. Режим рабочего времени воспитателей определяется графиком сменности, который утверждается работодателем в порядке, установленном статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.18. Режим работы воспитателей:⁴²

³⁷ требование о включении данного положения содержится в части четвертой ст. 104 ТК РФ

³⁸ требование о включении данного положения содержится ст. 108 ТК РФ. В соответствии с ТК РФ, работодатель обязан предоставлять время на перерывы для отдыха и питания всем работникам независимо от установленной продолжительности рабочего времени или нормы часов за ставку заработной платы, за исключением:

- а) должностей указанных в настоящем пункте ПВТР, которым законом не предусматривается перерыв;
- б) женщинам, имеющим детей и работающим неполное рабочее время (по данному вопросу см. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время»)

³⁹ в том числе воспитатель в группе продленного дня

⁴⁰ п. 1.5 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536

⁴¹ ст. 113 ТК РФ

⁴² режим рабочего времени воспитателей приводится исходя из расчетной потребности количества педагогических работников в ДОУ. В соответствии с письмом Минобрнауки России от 01.10.2013 № 08-1408 «О направлении методических рекомендаций по реализации полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации», расчетная потребность в количестве педагогических работников на

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная, индивидуальная, диагностическая, по ведению мониторинга и другая работа, предусмотренная планами воспитательно-образовательной работы с детьми (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации №273-ФЗ от 29.12.2012г., пункт 6 ст.47 гл.5).

Рабочее время каждого воспитателя определяется работодателем по одному из следующих правил:

- чередование смен в пределах рабочей недели;
- работа воспитателя в одну из смен в течение всей недели с понедельным чередованием смен.

Конкретный режим работы воспитателей регулируется приказами по учреждению.

6.19. По соглашению между работником учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации⁴³.

6.20. Отдельным категориям работников учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени.

6.21. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.22. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения профгруппорга или представителя работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

График отпусков составляется и утверждается за две недели до начала календарного года с учетом пожелания работников, при этом не должно допускаться нарушения нормального хода работы организации.

6.23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам учреждения, за исключением педагогических, продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);
- педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14

оказание услуги по реализации программы в соответствии с ФГОС дошкольного образования составляет 1 работник на 8-10 воспитанников. Следует также учитывать постановление Минтруда РФ от 21.04.1993 № 88 «Об утверждении Нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)»

⁴³ ст. 93 ТК РФ

мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»: 42 календарных дня педагогическим работникам учреждения, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель и др.), осуществляющих образовательную деятельность, 56 календарных дней педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог и др.), работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении.

6.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации⁴⁴.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника⁴⁵.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала⁴⁶.

6.25. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно⁴⁷.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда⁴⁸.

6.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев⁴⁹.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется⁵⁰:

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления

⁴⁴ ч. 1 ст. 123 ТК РФ

⁴⁵ ч. 2 ст. 123 ТК РФ

⁴⁶ ч. 3 ст. 123 ТК РФ

⁴⁷ ч. 1 ст. 122 ТК РФ

⁴⁸ ч. 4 ст. 124 ТК РФ

⁴⁹ ч. 2 ст. 122 ТК РФ

⁵⁰ ч. 3 ст. 122 ТК РФ

ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя⁵¹.

6.27. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней⁵².

6.28. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником⁵³.

6.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях⁵⁴:

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

6.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем⁵⁵.

6.31. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

6.32. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Территориальным отраслевым соглашением по организациям системы образования города Ярославля на 2021-2023гг.

7. Поощрения за труд

7.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения⁵⁶:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

⁵¹ последний абзац ст. 122 ТК РФ

⁵² ч. 1 ст. 125 ТК РФ

⁵³ ч. 5 ст. 124 ТК РФ

⁵⁴ ч. 1 ст. 124 ТК РФ

⁵⁵ ч. 1 ст. 128 ТК РФ

⁵⁶ ст. 191 ТК РФ

- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

7.2. Работники учреждения могут представляться к присвоению Почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ярославской области и города Ярославля, представляться к другим видам поощрений.

8. Дисциплинарные взыскания

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания⁵⁷:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен⁵⁸.

8.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт⁵⁹.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания⁶⁰.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников⁶¹.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу⁶².

8.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание⁶³.

⁵⁷ ст. 192 ТК РФ

⁵⁸ ч. 5 ст. 192 ТК РФ

⁵⁹ ч. 1 ст. 193 ТК РФ

⁶⁰ ч. 2 ст. 193 ТК РФ

⁶¹ ч. 3 ст. 193 ТК РФ

⁶² ч. 4 ст. 193 ТК РФ

⁶³ ч. 5 ст. 193 ТК РФ

8.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт⁶⁴.

8.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работы по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников⁶⁵.

9. Ответственность работников учреждения

9.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

9.2. Ответственность педагогических работников устанавливается статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

⁶⁴ ч. 6 ст. 193 ТК РФ

⁶⁵ ст. 194 ТК РФ

Приложение 2 к Коллективному договору
Муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 3 р.п. Семибратово»
на 2022 – 2025 год

**Перечень профессий и должностей работников,
которым выдается бесплатно специальная одежда,
специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплект)	Основание
1	2	3	4	5
1	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	п. 1 Приложения к Приказу Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65 «О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви»
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 шт.	
		Щетка для мытья рук	дежурная	
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 23 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 32 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
4	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 49 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	п. 115 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 135 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н
7	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 122 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н
8	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 163 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н
9	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 171 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н
10	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 60 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н
11	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	п. 1 Приложения к Приказу Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65 «О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви»
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 шт.	

Приказ Минтруда от 09.12.2014 г. № 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 г. № 36213)

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.06.2009 г. № 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (с изменениями и дополнениями)

Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 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»

****Нормы бесплатной выдачи санитарно – гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения (Приложение № 2 к Приказу Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65)

Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам МДОУ «Детский сад № 3 р.п. Семибратово»

Выдача предусмотрена типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н)

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ	Норма выдачи на одного работника в месяц	Пункт типовых норм	Наименование должности
1	2	3	4	5	6
1	<i>Защитные средства:</i> Средства для защиты от биологически вредных факторов (укусов насекомых)	Наружные работы в период активности кровососущих и жалящих насекомых	200 мл	п. 6	Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, воспитатель
2	<i>Очищающие средства:</i> Мыло и жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легко- - смываемыми загрязнениями	200 гр мыло туалетное или 250 г жидкие моющие средства в дозирующих устройствах Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно – бытовых помещениях	п. 7	Все сотрудники
3	<i>Регенерирующие, восстанавливающие средства:</i> Крем, эмульсии	Работы с водой, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл	п. 10	Младший воспитатель, уборщик служебных помещений, повар, кухонный рабочий, кладовщик, заведующий хозяйством, машинист по стирке и ремонту