****

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Общие положения. |   |
| 2. Трудовой договор |   |
| 3. Оплата труда работников |   |
|  4. Рабочее время и время отдыха. |   |
| 5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.6. Охрана труда и здоровья7.Социальные льготы и гарантии.8. Пенсионное обеспечение.9. Гарантии профсоюзной деятельности**10. Защита персональных данных работника** 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.  |   |

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №14 комбинированного вида» города Канаш Чувашской Республики

 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного общеобразовательного учреждения далее МБДОУ «Детский сад №14 комбинированного вида» г. Канаш и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым и территориальными соглашениями.

 1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №14 комбинированного вида» г. Канаш (далее - Профсоюз); работодатель, в лице его представителя - заведующего МБДОУ «Детский сад №14 комбинированного вида» г. Канаш.

 1.4. Настоящий коллективный договор заключен на срок до принятия нового коллективного договора и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

 1.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Профсоюзом:

- правила внутреннего трудового распорядка;

 - Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №14 комбинированного вида» г. Канаш;

 - Положение о защите персональных данных работников МБДОУ «Детский сад №14 комбинированного вида» г. Канаш;

 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими 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;

- перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска;

 - перечень профессий имеющих право на доплату за вредные условия труда.

 1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

 1.7. ***Работодатель****:*

 - признавать выборный орган профсоюзной организации (Профсоюз) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

* соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
* знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и др.).

1.8. **Профсоюз *обязуется:***

* содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения;
* осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
* воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ.

 1.10. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной профсоюзной организацией.

 1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

 1.12. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

 1.13. В течение срока действия коллективного договора:

* стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
* ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

 1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется координационным комитетом по охране и условиям труда и содействия занятости населения администрации города Канаш и профсоюзным комитетом работников образования г. Канаш

**П. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**.

 ***Стороны договорились о том, что:***

2.1. Трудовой договор (раздел III ТК РФ) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.57 ТК РФ).

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 приказа

####  2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

 2.3. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается:

* на неопределенный срок;
* на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ).

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 именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.(часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Срочный трудовой договор заключается (ст. 59 ТК РФ):

* на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (коллективным договором, трудовым договором) сохраняется место работы;
* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

* с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
* с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
* с лицами, поступающими на работу по совместительству;
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Дошкольное образовательное учреждение устанавливает:

* заработную плату работников в зависимости от образования, квалификации и стажа работы работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;
* структуру управления деятельностью дошкольного образовательного учреждения;
* штатное расписание и должностные обязанности работников.

 2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только на новый учебный год, в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МБДОУ, изменение образовательных программ и т.д.) При этом работник продолжает работать без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ)

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

О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

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

 2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

* место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
* трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
* дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
* компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
* условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
* условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.9. Профсоюз осуществляет общественный контроль над соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

**Ш. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

 3.1. ***Стороны исходят из того, что*:**

 3.1.1. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется на основе новой системы оплаты труда работников в сфере образования по профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

3.1.2.Ставки зарплаты и должностные оклады работников образовательного учреждения устанавливаются в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории и сложности выполняемого труда.

3.1.3.Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом показателей критериев оценки деятельности работников, данного Коллективного договора, соглашениями, подписанными с работниками МБДОУ, правовыми, локальными и нормативными актами Российской Федерации и Чувашской Республики, и мнениями соответствующего профсоюзного органа и общественного управления МБДОУ на основании «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №14 комбинированного вида » города Канаш Чувашской Республики». (Приложение №2)

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

доплаты и надбавки от должностного оклада (ставки):

лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», – надбавка до 25 процентов;

Выплаты стимулирующего характера в виде надбавок за качество выполняемых работ выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей деятельности каждого работника учреждения. Показатели деятельности работников учреждения (кроме руководителя учреждения, критерии и показатели деятельности которого утверждаются отделом образования и молодёжной политики администрации г. Канаш) утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с Управляющим Советом и выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (или иным представительным органом работников в соответствии с трудовым законодательством).

3.1.4.Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда производится в повышенном размере. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, утвержденными приказом Миздравсоциразвития Россия № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных организациях», согласно которому работникам учреждения могут быть уставлены следующие выплаты компенсационного характера:

* работа ночная;
* сверхурочная;
* в выходные и праздничные дни;
* с тяжелыми и вредными условиями труда;
* за расширение зоны обслуживания;
* увеличение объема выполняемых работ;
* исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
* за работу за сведения, составляющие государственную тайну.

3.1.5. Стороны считают обязательным производить выплату:

* заработной платы 4 и 19 числа каждого месяца. При совпа­дении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем она производится накануне.

3.1.6. Стороны согласились:

* предусмотреть средства в бюджете для обеспечения плано­вого (не реже чем 1 раз в 5 лет) повышения квалификации и аттестации педа­гогическим, и другим работникам учреждения образования.

3.1.7. Профсоюз контролирует соблюдение работо­дателем законодательства о труде, гарантий выплат компенсаций, стимулирующей части фонда оплаты труда в установленных размерах, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право тре­бовать устранения выявленных нарушений.

 3.1.8. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

 3.2. ***Работодатель обязуется обеспечивать:***

 3.2.1. Извещение в письменной форме (расчетный лист) каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

1. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.3. Совместным решением работодателя и Профсоюза образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении надбавок работникам.

 3.4.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБДОУ.

 3.5. Профсоюз:

 3.5.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

 3.5.2. Осуществляет общественный контроль над соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

 3.5.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

**IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

 4.1. ***Стороны пришли к соглашению о том, что*:**

 4.1.1. Рабочее время работников определяется Постановлением Правительства РФ от 03.04.03. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», Правилами внутреннего трудового распорядка дошкольного образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение №1), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на, них Уставом МБДОУ.

 4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

 4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

 4.I.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников 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.

4.1.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

 4.1.6. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

 4.1.7. В случае необходимости персонал МБДОУ может привлекаться к выполнению хозяйственных работ (ремонт, работа на территории, охрана МБДОУ) в пределах установленного им рабочего времени.

 4.1.8. Неполное рабочее время - 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.

 4.2. ***Работодатель обязуется:***

4.2.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (Приложение № 4).

4.2.2.Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней) (приложение № 6);

4.2.3.Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст.ст. 128, 263 ТК РФ.

* при рождении ребенка в семье, регистрации брака работника (детей работника) – 5 дней;
* в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
* на похороны близких родственников – до 5 дней;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
* женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году.

Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом МБДОУ.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

**V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.**

5.1.***Работодатель обязуется:***

5.1.1. Уведомлять Профсоюз 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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

5.1.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения ст. 180 ТК РФ.

5.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения Профсоюза (ст.82 ТК РФ).

5.2. ***Стороны договорились, что*:**

5.2.1. В соответствии со статьёй 179 при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

* семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования);
* лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
* работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
* работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
* Преимущественное право оставления на работе имеют также:
* лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
* имеющие стаж работы в МБДОУ более 10 лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
* имеющие государственные или отраслевые награды за педагогическую деятельность.

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

5.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

 5.3. ***Стороны пришли к соглашению о том, что*:**

5.3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.3.2. Работодатель с учетом мнения Профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.4. ***Работодатель обязуется*:**

5.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет за счет средств учреждения.

5.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме ст. 177 ТК РФ.

5.4.4. Оказывать содействие в прохождении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

**VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

 6. ***Работодатель обязуется:***

 6.1. Обеспечить право работников МБДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда на начало учебного года.

6.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

 6.4. На время приостановки работ в МБДОУ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

6.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

 6.6. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

6.7. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

***Работодатель обязуется:***

6.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками МБДОУ.

 6.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложения № 6).

 6.10.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ). (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды, и других средств индивидуальной защиты в Приложение № 3).

 6.11.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

 6.12.Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ).

 6.13.Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение МБДОУ, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

 6.14. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.15. ***Работники обязуются:***

* соблюдать требования охраны труда, установленные закона­ми иными нормативными правовыми актами, а также правила­ми инструкциями по охране труда;
* проходить обучение безопасным методам и приемам работы охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
* немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
* проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.16. ***Каждый работник имеет право:***

* на рабочее место, соответствующее требованиям охраны тру­да;
* обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
* получение достоверной информации от работодателя, соот­ветствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем рис­ке повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
* отказ от выполнения работ в случае возникновения опасно­сти для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных феде­ральными законами, до устранения такой опасности;
* обеспечение средствами индивидуальной и коллективной за­щиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
* обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
* профессиональную переподготовку за счет средств работо­дателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
* запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществ­ляющими государственную экспертизу условий труда, а также орга­нами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
* обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуп­равления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномоч­ные представительные органы по вопросам охраны труда;
* личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедше­го с ним несчастного случая на производстве или профессиональ­ного заболевания.

 6.17. ***Профсоюз обязуется:***

* Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников МБДОУ, проводить работу по оздоровлению детей работников МБДОУ;
* осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения, а в соответствии с законодательством (избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда);
* заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год;
* проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ;
* принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;
* предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
* обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

**VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

 7. 1. ***Стороны подтверждают, что:***

 7.1.1. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. (Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в приложении № 5).

 7.1.2. Прохождение за счет бюджетных средств Учредителя периодических медицинских осмотров работников образовательных учреждений, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

 7.2. ***Стороны договорились, что работодатель:***

7.2.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

 7.2.2. В пределах фонда оплаты труда оказывает материальную помощь работникам ДОУ в случаях:

- ухода на пенсию

- смерти близких родственников

- юбилея (50, 55, 60)

- свадьбы

- для поддержания здоровья

7.2.3. В ДОУ устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- почётная грамота дошкольного учреждения

- премия за конкретный вклад

- памятный подарок

7.2.4. Дошкольное учреждение имеет право ходатайствовать перед вышестоящими органами о присвоении работникам следующих званий:

- «Ветеран труда»

- «Почётный работник общего образования Российской Федерации»

- «Отличник народного образования»

 7.3.***Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:***

 7.3.1. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

 7.3.2. Содействует решению вопросов санаторного лечения.

 7.3.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

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

**VIII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

 8.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

 8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

Работодатель своевременно предоставляет в Пенсионный фонд информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, которым необходимо начать выплаты государственной пенсии.

 8.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

**IХ. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

9.1. ***Стороны подтверждают, что:***

 9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

 9.1.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

 9.1.3. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

 9.1.4. В соответствии со ст.376 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

 9.1.5. В соответствии со статьей 374 увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителя (заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

 9.1.6. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

 9.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)

 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

 - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

 - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

 - применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

 - массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);

 - установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

 - установление графиков сменности, расписаний занятий (ст.103 ТК РФ);

 - установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

 - размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);

 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

 - установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);

 -другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

 9.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при выплате стимулирующей части ФОТ.

 9.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

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

 9.6.Представитель профсоюзной организации входит в состав: комиссии по охране труда, в рабочую группу по определению стимулирующей части заработной платы по НСОТ и др.

 **X. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА**

 Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

 Обработка персональных данных работника – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

10.1. Администрация обязуется:

10.1.1. осуществлять обработку персональных данных исключительно в целях обеспечения соблюдения закона и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

10.1.2. при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника руководствоваться Конституцией Российской федерации, Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами;

10.1.3. все персональные данные работника получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Сообщать работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

10.1.4. не обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации администрация вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

10.1.5. не обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

10.1.6. при принятии решений, затрагивающих интересы работника, не опираться на персональные данные работника, полученные исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

10.1.7. обеспечить защиту персональных данных работника от неправомерного их использования;

10.1.8. ознакомить под роспись работников с документами администрации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также о правах и обязанностях в этой области.

10.2. При передаче персональных данных работника администрация должна соблюдать требования передачи персональных данных в соответствии со ст.88 трудового кодекса.

10.3. Работники имеют право на:

10.3.1.бесплатное получение полной информации о своих персональных данных и обработке этих данных;

10.3.2. свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, в том числе на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

10.3.3. определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

10.3.4. доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

10.3.5. требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

10.3.5.требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

10.3.6. обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

10.4. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

 11. ***Стороны договорились, что:***

 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

 11.2.Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

 11.3.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

 11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

 11.5.Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки работодатель и Профсоюз создает совместную комиссию на паритетной основе.

 11.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

* трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;
* одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

**Подписи сторон:**

|  |  |
| --- | --- |
|  ***От работодателя* :** Заведующий МДОУМБДОУ «Детский сад № 14 комбинированного вида» г. Канаш\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Х. Бруснигина29 августа 2012 г | ***От работников:***Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 14 комбинированного вида» г. Канаш\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Ю. Никитина29 августа 2012 г |

Приложение № 6

к Коллективному договору

от «29» августа 2012г.

**Перечень профессий имеющих право на доплату за вредные условия труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Должность** | **Доплаты** | **Основание** |
| Шеф–повар, повар | 4% | -за работу у горячих плит,-за работу, связанную с разделкой,обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткойлука, опалкой птицы |
| Кухонный рабочий | 12% | - за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. |
| Уборщик служебных помещений | 10% | -за уборку общественных туалетов |
| Младший воспитатель, помощник воспитателя | 10% | - за использование дезинфицирующих средств |

Приложение №4

к Коллективному договору

от «29» августа 2012г.

**Список должностей, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда и имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

(ст.117 ТК РФ, постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

(с последующими изменениями и дополнениями):

шеф–повар, повар *–* 7 дней – работа в горячем цехе с постоянным источником тока (раздел XLIII п. 117);

Приложение №5

к Коллективному договору

от «29» августа 2012 г.

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.**

В соответствии со ст. 101 ТК РФ установить список должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного отпуска:

заведующий МБДОУ – 7 дней.

Приложение №3

к Коллективному договору

от «29» августа 2012 г.

**Перечень**

**профессий на выдачу бесплатной спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности, профессии** | **Перечень СИЗ, положенных работнику согласно действующим нормативам** |
| Шеф-повар | Куртка поварская, колпак, кожаные тапочки |
| Повар | Куртка поварская, колпак, кожаные тапочки |
| Кухонный рабочий | Фартук непромокаемый, халат, кожаные тапочки |
| Воспитатель  | Халат белый |
| Помощник воспитателя | Фартук непромокаемый, косынка |
| Младший воспитатель | Фартук непромокаемый, косынка |
| Заместитель заведующего по АХР | Фартук непромокаемый, косынка |
| Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды | Фартук непромокаемый, косынка |
| Дворник | Халат х\б, сапоги кирзовые, перчатки х\б, рукавицы, телогрейка, плащ непромокаемый |
| Уборщик служебных помещений | Фартук непромокаемый, косынка  |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | Халат х\б, диэлектрические перчатки, диэлектрические галоши |
| Заведующий | Халат х\б |
| Кладовщик | Халат х/б, фартук брезентовый |