

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
детский сад №1 «Одуванчик»
городского округа Кохма



Л.Н. Ширяева
2022

От работников:
Представитель работников МБДОУ
детский сад №1 «Одуванчик»
городского округа Кохма
Старший воспитатель
Е.А. Чернявская

« 28 » октября 2022

Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 «Одуванчик» городского округа Кохма Ивановской области

Почтовый и юридический адрес: 153512 , Ивановская область, г. Кохма,
ул. Машиностроительная, д. 6

Фактический адрес:

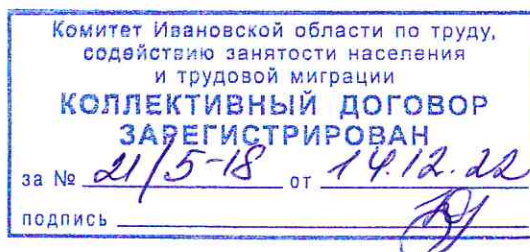
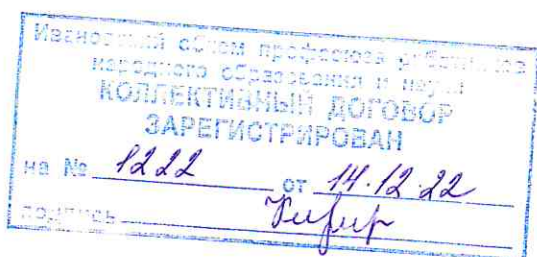
-основной корпус: 153512 , Ивановская область, г. Кохма, ул.
Машиностроительная, д. 6;

-корпус №2: 153510, Ивановская область, г. Кохма, ул. Октябрьская, 18

Телефоны: (4932) 93-83-25, (4932) 93-93-21

Электронная почта: dou_1_kohma@mail.ru

Данные исполнителя: Ширяева Леся Николаевна, заведующий МБДОУ
детский сад №1 «Одуванчик» городского округа Кохма, телефон (4932) 93-
83-25, (4932) 93-93-21, электронная почта: dou_1_kohma@mail.ru



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 №1 «Одуванчик» городского округа Кохма Ивановской области (далее МБДОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя МБДОУ Ширяевой Леси Николаевны (далее работодатель) и работники МБДОУ в лице их представителя – старшего воспитателя Чернявской Елены Анатольевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ). Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения названия МБДОУ, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ.

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

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

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

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания работником трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ч.2, ч.3 ст.72.2 и ст.74 ТК РФ.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности

административным регламентом Департамента предоставления государственной услуги «Обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных частных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий», утвержденным приказом Департамента образования Ивановской области 28.08.2014 № 1303-о и настоящим коллективным договором.

2.2.15. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п.22 приказа Минобрнауки РФ от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.2.16. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по основному профилю.

2.2.17. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ.

2.2.18. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.2.2.17 настоящего коллективного договора, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст.81 ТК РФ)

- не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст.261 ТК РФ)

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ (ч.2 ст.82 ТК РФ)

- расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение 3).

3.4.1. В целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст.ст. 92, 117, 147 ТК РФ.

3.4.2. При выявлении по специальной оценке условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 – повышение оплаты труда в размере не менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст.147ТКРФ;

б) общий класс условий труда 3.2 - повышение оплаты труда в размере не менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст.147ТКРФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со ст.117ТКРФ;

в) общий класс условий труда 3.3 - повышение оплаты труда в размере не менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст.147ТКРФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со ст.117ТКРФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст.92ТКРФ.

4.3. Для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Для работников административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю за должностной оклад (ст.91 ТК РФ), согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

4.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных в ст.113 ТК РФ. Привлечение работников в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

4.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

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

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

4.9. Педагогическим работникам и работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в размере 42 календарных дня, остальным работникам предоставляется отпуск в размере 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБДОУ, за второй и последующий 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 (ст.122 ТК РФ).

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТКРФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.16. Стороны договорились о предоставлении работникам МБДОУ дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- председателю первичной профсоюзной организации - 3 рабочих дня в год;
- руководителям и работникам МБДОУ, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года – 2 дня в год.

4.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТКРФ).

4.18. Одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида (инвалида детства) до достижения им возраста 18 лет, по письменному заявлению предоставляется дополнительных 4 выходных оплачиваемых дня в месяц (ст.262 ТК РФ).

4.19. Время перерыва для отдыха и питания, сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ.

4.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.20.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем 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.

4.20.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТКРФ.

4.20.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. Гарантии и компенсации.

5. Стороны договорились о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 11 ТКРФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТКРФ);

6.1.Работодатель обязуется:

6.1.1.Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2.Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (с.226 ТКРФ).

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

6.1.4.Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МБДОУ не реже 1 раза в 3 года.

6.1.5.Обеспечивать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6.Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7.Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.9.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10.Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами согласно Приложению 1 и Приложению 2 к настоящему коллективному договору.

6.1.11.Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также прохождение внеочередных медицинских осмотров (освидетельствований) по направлению работодателя в случаях, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

6.1.12.Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, то время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается из расчета средней заработной платы работника.

6.5. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в МБДОУ и информирования работников о принимаемых мерах в этой области.

6.6. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТКРФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТКРФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТКРФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТКРФ).

7.6.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организаций (ст.ст.81,82,373 ТКРФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.ст.81,82, 373 ТКРФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п.1 ст.336 ТКРФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст.81 ТКРФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст.336 ТКРФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТКРФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТКРФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.ст. 135, 144 ТКРФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.ст. 135, 144 ТКРФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.ст. 192, 193 ТКРФ);

нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда в МБДОУ.

Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

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

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МБДОУ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Принимать участие в аттестации работников МБДОУ.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.8. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.

8.9. Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

8.10. Участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников МБДОУ.

8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБДОУ,

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 дней со дня подписания коллективного договора направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (уполномоченный орган).

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ Д/С №1 «Одуванчик»
_____ Л.Н. Чернявская

«___» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ Д/С №1 «Одуванчик»
_____ Л.Н. Ширяева

«___» _____ 20__ г.

Перечень

Профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)	Обоснование (пункт приказа)
1.	Дворник	<p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <p>Фартук Хлопчатобумажный с нагрудником;</p> <p>Рукавицы комбинированные или</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием;</p> <p>Плащ непромокаемый;</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке;</p> <p>Сапоги кожаные утепленные</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 на 2,5 года</p> <p>1 на 3 года</p>	П.20 Приложения к приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 №541н
2.	Заместитель заведующего	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных	1	П.30 Приложения к приказу Минздрав-

		Фартук из полимерных покрытий с нагрудником; Нарукавники из полимерных материалов	2шт. До износа	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, утв. приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
6.	Подсобный рабочий (по кухне)	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических последствий; Нарукавники из полимерных материалов; Перчатки резиновые из полимерных материалов; Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 комплект До износа 6 пар 2 штуки	П.60 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви 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, утв. приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
7.	Грузчик готового питания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	П.21 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ Д/С №1 «Одуванчик»
_____ Л.Н. Чернявская

«___» _____ 20 __ г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ Д/С №1 «Одуванчик»
_____ Л.Н. Ширяева

«___» _____ 20 __ г.

Перечень

сmyвающих и обезвреживающих средств, нормы их выдачи на 1 месяц на работы, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., согласно ст.221 ТК РФ и Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма Выдачи на 1 месяц
Очищающие средства				
1.	Повар, уборщик служебных помещений, помощник воспитателя, дворник, машинист по стирке белья, подсобный рабочий по кухне	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 мыло туалетное или 250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах
2	Повар, уборщик служебных помещений, помощник воспитателя, дворник, машинист по стирке белья, подсобный рабочий по кухне	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующим и средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл



Итого и
перенесено
в места
(всего шесть)
следующий
детский сад №1
"Обуховник"
г.о. Козьмо-
в. Ширяева
Л.Ширяев