КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа "Детский сад комбинированного вида № 83 "Звездочка" 2019-2022 год

от работодателя:
заведующий «Детский сад № 83»:

С.В.Шанина
(подпись, Ф.И.О.)

от работников:
представительный орган работников
Н.А.Васильева
(подпись, Ф.И.О.)

Принят на Общем собрании трудового коллектива Протокол № 1 от 17.05.2019

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия
Регистрационный N 160/2019 от "24" мая 2019г.

Главный специалист
М.П. ОТО и ГТУТ Шан- С.О. Шанина

Петрозаводск
2019г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего Панфиловой Ольги Валерьевны и работниками, в лице представительного органа работников МДОУ «Детский сад № 83», и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 83 «Звездочка» (далее – МДОУ «Детский сад № 83).
Коллективный договор заключен в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелии, администрации Петрозаводского городского округа.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

— работодатель в лице заведующего – Панфиловой Ольги Валерьевны,

— работники учреждения, в лице представительного органа работников МДОУ «Детский сад № 83» Васильевой Натальи Алексеевны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течении трех лет со дня вступления его в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключение нового договора.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании учреждения) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.10. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Администрацией на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Республики Карелия.

1.11. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в Министерство труда и занятости Республики Карелия.

1.12. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии действующим законодательством.

1.13. Представительный орган работников в лице его представителя обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнений условий коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР /ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

2.1. Содержание трудового договора /эффективного контракта, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан заключить трудовой договор/эффективный контракт с работником учреждения.

2.3. С работниками учреждения, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, в случаях, предусмотренных законодательством, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.4. В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.5. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, которые подписываются сторонами.

Один экземпляр трудового договора/эффективного контракта или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения, второй - хранится у работодателя. При этом получение работником учреждения экземпляра трудового договора/эффективного контракта или дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор/эффективный контракт является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6. Трудовой договор/эффективный контракт с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. В трудовом договоре/эффективном контракте оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменном виде (ст.57 ТК РФ).

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора/эффективного контракта с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором. Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора/эффективного контракта с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. Запрещается отказывать в заключение трудового договора/эффективного контракта женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК РФ).

2.11. Испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 70 ТК РФ).

2.12. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ).

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

2.14. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

2.15. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора /эффективного контракта в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.16. Учитывать при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности.

2.17. Оставлять на работе, при сокращении численности или штата работников сотрудников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации обеспечить преимущественное право оставления на

работе работников:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- имеющих почётные звания, награждённых ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет;

2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 (ч.3 ст.81 ТК РФ).

2.19. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п.3 ст.81 Трудового кодекса (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.20. Работники образовательной организации, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.21. Расторжение трудового договора/эффективного контракта с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса (ст. 261 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

3.1. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в соответствии с ТК.

3.2. Реализовывать право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.3. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующими нормативными актами, локальными актами МДОУ «Детский сад № 83»

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работника 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).

Стороны договорились:

4.2. Уведомлять работника 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). Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

4.3. 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. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны пришли к соглашению:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ). В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включаются: организация и реализация содержания образовательной программы дошкольного образования в соответствии с возрастной группой, проектирование воспитательно-образовательного процесса; планирование индивидуальной и коллективной работ с воспитанниками, проведение педагогической диагностики (оценки индивидуального развития детей дошкольного возраста, связанной с оценкой эффективности педагогических действий и лежащей в основе их дальнейшего планирования), а также другая педагогическая и коррекционная работа, предусмотренная нормативно-правовыми актами, профессиональными стандартами, квалификационными характеристиками по должностям, трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом профессиональной деятельности.

5.2. В МДОУ «Детский сад № 83» на каждую возрастную группу воспитанников предусматривается 2 должности воспитателя, режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течении 36 часов в неделю. Режим работы устанавливается трудовым договором/эффективным контрактом. Выход на работу регулируется графиком работы (сменности), календарным учебным планом, утверждаемым заведующим (заместителем заведующего) учреждения. График работы может быть утвержден на месяц, учебный год, летний период, на период проведения противоэпидемических мероприятий. Особенности режима рабочего времени обязательно указываются в трудовом договоре/эффективном контракте или дополнительном соглашении к трудовому договору. Работодатель обеспечивает отработку работнику суммарного количества рабочих часов в течении соответствующих учебных периодов (рабочего дня, недели, месяца).

5.3. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты.

5.4. В летний период педагогический (группы общеразвивающей и компенсирующей направленностей), учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению: трудовой функции в другом дошкольном образовательном учреждении; хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени и графика работы. Специфика работы учреждения на летний период (с 1 июня по 31 августа) устанавливается Приказом. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, педагогическим работникам устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ, остальным работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.5. Неполное время работы – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению работника и работодателя
- по просьбе беременной женщины и женщины, имеющей ребенка до 14 лет
- по просьбе лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинскими показаниями.

5.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и праздничные дни

допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Время перерыва для отдыха и питания (не менее 30 минут - ст.108 ТК РФ) устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Воспитатели осуществляют прием пищи вместе с детьми.

5.8. График дежурств административного персонала, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Приказом по Учреждению.

6. ПРЕДОСТАВЛЕНИИЕ ОТПУСКА

Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с графиком отпусков. График отпусков согласуется с представительным органом работников и утверждается заведующим МДОУ «Детский сад № 83» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. График отпусков составляется с учетом продолжительности основного и дополнительного отпусков предоставленных вместе, основного/дополнительного отпусков работника и без нарушения нормального хода работы Учреждения.

В МДОУ «Детский сад № 83» устанавливается следующее количество календарных дней отпуска:

Заведующий:	42 (основной удлиненный) +16(дополнительный) = 58 календарных дней
Заместитель заведующего по ВМР:	42 (основной удлиненный) +16(дополнительный)=58 календарных дней
Заместитель заведующего по АХР:	28 (основной) +16(дополнительный)= 44 календарных дней
Инструктор по физической культуре:	42 (основной удлиненный) +16(дополнительный)=58 календарных дней
Платог-психолог	42 (основной удлиненный) + 16(дополнительный)= 58 календарных дней
Логопед	56 (основной удлиненный)+16(дополнительный)=72 календарных дня
Музыкальный руководитель:	42 (основной удлиненный)+16(дополнительный) = 58 календарных дней
Воспитатель:	42 (основной удлиненный) + 16(дополнительный)= 58 календарных дней
Инспектор по кадрам:	28 (основной) +16(дополнительный)= 44 календарных дней
Воспитатель логопедической группы	56 (основной удлиненный)+16(дополнительный)=72 календарных дня
Младший воспитатель:	28 (основной) +16(дополнительный)= 44 календарных дней
Повар:	28 (основной) + 16(дополнительный)+ 7(дополнительный) = 51 календарных дней
Шеф-повар	28 (основной) + 16(дополнительный)+ 7(дополнительный) = 51 календарных дней
Кладовщик:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней
Подсобный рабочий:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней
Уборщица служебных помещений:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней
Рабочий по стирке белья	28 (основной) + 16(дополнительный)+ 7(дополнительный) = 51 календарных дней
Кастелянша	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней
Сторож:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней
Дворник:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней

Вахтер:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней
Рабочий по комплексному обслуживан и ремонту зданий:	28 (основной) +16 (дополнительный)=44 календарных дней

6.1. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный по графику отпусков, переносится на другое время по производственной необходимости, семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

6.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МДОУ «Детский сад № 83». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ):

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

6.3. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

— в случае регистрации брака - 5 к.дн.;
— в случае рождения ребенка - 3 к.дн.;
— работающим пенсионерам по старости - 14 к.дн.
— педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года на основании личного заявления (ст. 335 ТК РФ)

7. ОПЛАТА ТРУДА

Система оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 83» устанавливается в соответствии действующими нормативными актами Российской федерации, Республики Карелия, Администрации Петрозаводского городского округа.

Система оплаты труда формируется в соответствии с фондом оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 83» и штатным расписанием. Фонд оплаты составляется на 1 января текущего года, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия, бюджета Петрозаводского городского округа и муниципального задания. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения, используемых при расчете должностных окладов работников в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Штатное расписание формируется ежегодно на начало учебного года и включает в себя все необходимые для эффективного функционирования должности работников Учреждения. Заведующий утверждает штатное расписание по согласованию с Управлением образования комитета социального развития Петрозаводского городского округа.

Месячная заработная плата работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда(МРОТ). В случае, если месячная заработная плата работника(без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям ниже минимального размера оплаты труда(либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда(трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда(либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)(далее доплата).

Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате. Размер доплаты работнику определяется по формуле:

Д=Рм - Рн, где:

Д- размер доплаты;

Рм - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в РК, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Рн- размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством РФ, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям).

Система оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 83» включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) в учреждении (Приложение № 1);
- выплаты компенсирующего характера;
- выплаты стимулирующего характера;

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г., в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками МДОУ «Детский сад № 83» используются выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

Компенсационные выплаты - это доплаты и надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника, и за работу в условиях, отклоняющиеся от нормальных условий труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,
- за работу отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации,
- совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,
- работа в ночное время;
- при расширении зон обслуживания,
- при увеличении объема работы;
- исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за работу в выходные и нерабочие дни.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок применения, установления, условия исчисления стажа для указанных коэффициентов и процентных надбавок регламентируется Законом РФ от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Установление вышеуказанных доплат производится по результатам государственной экспертизы условий труда в соответствии с законодательством. Конкретный размер выплаты работникам определяется Учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда (за работу с тяжелыми и вредными, условиями труда - класс 3.1 - 4%; класс 3.2 - 12%).

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением. Если, по итогам проведения государственной экспертизы условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, рабочее место признано безопасным, производимые ранее выплаты прекращаются.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за

расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
-не менее одинарной части должностного оклада сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. В размере не менее двойной части должностного оклада сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

За совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон, но не менее 2/3 размера должностного оклада, пропорционально отработанному времени.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В МДОУ «Детский сад № 83» порядок и условия установления выплат стимулирующего характера регламентируется Положением о выплатах стимулирующего характера в МДОУ «Детский сад №83».

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорциональному отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

7.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 10 и 25 число. Заработная плата работника перечисляется на пластиковую карту системы «МИР». Администрация выдает расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы, согласно утвержденной форме.

Об изменении системы оплаты труда и размерах заработной платы работники МДОУ оповещаются не позднее, чем за два месяца. При улучшении условий труда уведомление не требуется.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.2. Нормирование труда педагогических работников основано на законодательных нормативных актах Правительства России: ст.47 Федерального закона №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказе Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказе Минобрнауки от 27.03.2006г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных учреждений», Положении «О систе

нормирования труда в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида №83 «Звездочка»

Наименование должности	Рабочее время	Обед	Примечание
Заведующий	09.00 - 16.45 (кроме среды) Среда с 11.00 до 18.00	13.00-13.30	36 часов в неделю
Заместитель заведующего по ВМР	08.00 - 15.30 (кроме вторника) Вторник с 10.30 до 18.00	13.00-13.30	36 часов в неделю
Заместитель заведующего по АХР	08.00 - 15.30 (кроме четверга) Четверг с 10.30 до 18.00	13.00-13.30	36 часов в неделю
Музыкальный руководитель	8.15-13.35(Iсмена) 12.00-17.20 (II смена)	13.00-13.30	24 часов в неделю
Инструктор по физической культуре	8.00-14.30 (Iсмена) 10.30-17.00 (II смена)	13.00-13.30	30 часов в неделю
Воспитатель	7.30-14.42 (Iсмена) 10.48-18.00 (II смена)	Прием пищи с детьми	36 часов в неделю
Воспитатель логопедической группы	7.30-12.30(Iсмена) 13.00-18.00 (II смена)	Прием пищи с детьми	24 часа в неделю
Учитель-логопед	8.30-12.30 (Iсмена) 14.00-18.00 (II смена)	Прием пищи с детьми	20 часов в неделю
Педагог-психолог	8.30-16.12 Iсмена) 10.18 18.00 (II смена)	12.30-13.30	36 часов в неделю
Делопроизводитель	08.30 - 16.45	13.00-13.30	36 часов в неделю
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	08.00 - 17.00	13.00-14.00	40 часов в неделю
Уборщик служебных помещений	11.30-19.00	14.30-15.00	36 часов в неделю
Младший воспитатель	08.00 - 16.15	13.00-14.00	36 часов в неделю
Кладовщик	08.30 - 16.15	12.30-13.00	36 часов в неделю
Кастелянша	08.30 - 16.15	12.30-13.00	36 часов в неделю
Шеф-повар	09.00 - 16.45	12.30-13.00	36 часов в неделю
Повар	06.00 - 13.45	12.30-13.00	1 смена
	09.00 - 16.45	12.30-13.00	2 смена
Подсобный рабочий кухни	08.00 - 15.45	12.30-13.00	36 часов в неделю
Оператор стиральных машин	08.30 - 16.15	12.30-13.00	36 часов в неделю
вахтер	07.00 - 12.00		Разрывной рабочий день
	15.30- 18.00		
Сторож	18.00 - 07.00	12.00-13.30	22.00-06.00 Ночные смены
	07.00-18.00	24.00-01.00	Суббота, воскресенье
Рабочий по обслуживанию здания	08.00-17.00	12.00-12.30	40 часов мужчины
Дворник	06.00 - 15.00	10.00-11.00	40 часов мужчины
	6.00-14.00		36 часов женщины
Контрактный управляющий	08.00-17.00	12.00-12.30	40 часов мужчины

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать права работников на обязательное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном ФЗ

8.2. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями

труда, по результатам государственной экспертизы условий труда:

— дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей согласно приложени «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которы устанавливается дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

— доплату к должностному окладу за работу с вредными и опасными условиями.

8.3. Работодатель оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту использовани отпуска и обратно работнику и неработающим членам семьи в соответствии с Положение о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к мест использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемы из бюджета Петрозаводского городского округа, утвержденным Решением Петрозаводског городского Совета от 28.09.2011 г. № 27/04-73.

8.4. К социальным гарантиям, педагогических работников относятся:

— право на сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов работ в неделю);

— право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогическо деятельности не реже чем один раз в три года;

— право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительност которого определяется Правительством РФ;

— право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые деся лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральны органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработ государственной политики нормативно-правовому регулированию в сфере образовани

— право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядк установленном законодательством РФ;

— предоставление возможности обращаться в Комиссию по урегулированию споров меж участниками образовательных отношений/

8.5. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности реализации молодежной политики:

- обеспечение защиты социально - экономических и трудовых прав работников из числ молодежи;

- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления образовательной организации;

- активизация здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно оздоровительной и спортивной работы;

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молоды специалистов

В целях социально - экономической поддержки молодых специалистов работодател обязуется:

- закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы устанавливать наставникам доплаты за работу с ними;

- содействовать дополнительному профессиональному образованию по программа повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выход из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- обеспечивать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи н руководящие должности;

- вовлекать молодых специалистов в различные направления деятельност образовательной организации;

- способствовать участию молодых специалистов в профессиональных конкурсах культурно-массовых, спортивных мероприятиях.

8.6. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилакти распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живу с ВИЧ/СПИДом или пострадавшими от этого заболевания, Работодатель проводит следую профилактические мероприятия:

Профилактика ВИЧ/СПИДа:

- проводить обучение работников в целях осознания риска всех видов передачи ВИ инфекции и стремлению максимально его сократить, включая передачу инфекции матери к ребенку и понимание важности изменения рискованных видов поведени связанных с инфекцией;

- доводить до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском;
- все работники должны пройти инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроль над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:
- выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;
- соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;
- не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях савок и щетку (веник);
- соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами, загрязненными кровью и другими биологическими выделениями открытыми частями тела;
- при нарушении целостности кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью или другими биологическими выделениями, пострадавшему необходимо оказать первую медицинскую помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медицинского работника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.
- организует и проводит мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);
- организует социологические исследования (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;
- информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

Работники имеют право получать информацию и консультирование услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ/СПИДом.

Конфиденциальность:
- ни при каких обстоятельствах не требовать от лиц, подавших заявление о приеме на работу предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ- инфекции должен определяться правилами конфиденциальности;
- предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

Продолжение трудовых отношений:
- ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

Недопущение дискриминации:
- следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ\СПИДа, не допускать никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываем наличием ВИЧ-инфекции.

Поддержка ВИЧ-инфицированных работников:
- в целях поддержки ВИЧ-инфицированных работников может быть разработана программа по поддержке, включающая мероприятия по обеспечению условий жизни и труда на рабочих местах.
- все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.).

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости РК.

13.2. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

13.4. Рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

13.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 2019-2022 года со дня подписания.

13.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяцев до окончания срока действия данного договора.

17 мая 2019 г. договор подписали

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 83»
_____ О.В.Панфилова

Представительный орган работников в лице:
_____ Н.А.Васильева

Приложение № 1
к коллективному договору

Размер должностных окладов сотрудников МДОУ «Детский сад № 83»

	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень сторож уборщик служебных помещений кладовщик кастелянша подсобный рабочий оператор стиральных машин вахтер дворник	4245
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий повар	4619
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень калькулятор	4409
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень инспектор по кадрам	4619
2 квалификационный уровень	4710
3 квалификационный уровень шеф-повар	4892
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень младший воспитатель	4784
2 квалификационный уровень	5022
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень Музыкальный руководитель Инструктор по физической культуре	7155
3 квалификационный уровень Воспитатель Педагог-психолог	7930
4 квалификационный уровень Старший воспитатель	9271
Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам	
Специалист по охране труда	6368
Контрактный управляющий	7800

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 83»
_____ О.В.Панфилова

Представительный орган
сотрудников в лице:
_____ Н.А.Васильева

Приложение №2
к коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
по проведению организационно – технических мероприятий по улучшению условий труда МДОУ «Детский сад № 83» на 2019-2022 учебный год

№	Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответный за выполнение	Отметка о выполнени и «+» или «– »
1	Издать приказ о создании комиссии по охране труда	Январь	Заведующий	
3	Совместно с представителем работников МДОУ организовать систематический административно-общественный контроль за состоянием охраны труда	1 раз в квартал	Ответственный по охране труда	
4	Организовать обучение и проверку знаний работников по охране труда	1 раз в полугодие	Ответственный по охране труда	
5	Издать приказ о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы	Сентябрь, Январь	Заведующий	
6	Издать приказ о противопожарном режиме в МДОУ	Январь	Заведующий	
7	Издать приказ о назначении ответственного за пожарную безопасность	Январь	Заведующий	
8	Организация проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний	Сентябрь	Заведующий	
9	Обеспечение прохождения курсовой переподготовки по программе гигиенического обучения работников пищеблока и младших воспитателей	Раз в год	Заведующий	
11	Продолжить оформление прогулочных участков, ремонт веранд	В течение года	Комиссия по охране труда	
12	При наличии финансирования обеспечить работников детского сада спецодеждой, спецобувью, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	В течение года	Зам. по АХР	

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 83»
О.В.Панфилова

Представительный орган
сотрудников в лице:
Н.А.Васильева

Приложение № 3

к коллективному договору

Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты МДОУ "Детский сад № 83»

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Рабочий по обслуживанию здания, территории и помещений	Куртка х/б Перчатки комбинированные	1 на 1,5 года 4 на полгода
2	Дворник	Костюм х/б Плащ непромокаемый Рукавицы комбинированные Куртка утепленная Валенки	1 на 1,5 года 1 на 3 года 2 на квартал 1 на 3 года 1 на 3 года
3	Оператор стиральных машин	Фартук прорезиненный Перчатки резиновые Сапоги резиновые Колпак (косынка)	1 на 3 года 1 на месяц 1 на 3 года ежедневно
4	Подсобный рабочий кухни	Костюм х/б Фартук прорезиненный. Перчатки резиновые	1 на 2 года 1 на 2 года ежемесячно
5	Шеф-повар	Костюм х/б (лето-зима)	1 на 2 года
6	Повар	Костюм х/б (лето-зима)	1 на 2 года
7	Кладовщик	Костюм х/б Рукавицы комбинированные фартук (темный, светлый)	12 пар 1 на 2 года 1 на 2 года
8	Кастелянша	Халат х/б	12 пар
9	Младший воспитатель	Косынка Фартук из плотной ткан Фартук х/б Фартук непромокаемый халат синий Халат светлый Перчатки резиновые	ежедневно 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года ежемесячно
10	воспитатель	Халат из плотной ткани	1 на 3 года
11	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Перчатки резиновые	1 на 3 года 1 на 1 месяц
12	Заведующий хозяйством	Халат х/б синий . Халат из плотной ткани	1 на 3 года 1 на 3 года
13	Заведующий	Халат х/б синий Халат из плотной ткани белый	1 на 3 года 1 на 3 года

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 83»
_____О.В.Панфилова

Представительный орган
сотрудников в лице:
_____Н.А.Васильева

Приложение № 4
к коллективному договору

Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение моющих, смывающих и обезвреживающих средств МДОУ "Детский сад № 83"

№	Профессия и должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1	Кладовщик	Туалетное мыло	200 г.
2	Повар	Мыло туалетное Жидкое моющее средство	400 г. 300г.
3	Подсобный рабочий	Мыло туалетное Жидкое моющее средство	400 г. 300г.
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло туалетное Жидкое моющее средство	400 г 300г..
5	Уборщица служебных помещений	Мыло туалетное Жидкое моющее средство	400 г. 300г.

Основание: Постановление Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г .№ 1122-Н

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 83»
_____ О.В.Панфилова

Представительный орган
сотрудников в лице:
_____ Н.А.Васильева

Приложение № 5
к коллективному договору

Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей
МДОУ "Детский сад № 83"

№	Профессия и должность	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Кол-во предметов на работника	Срок носки в месяцах
1	Повар	Колпак или косынка	4	
		Куртка хлопчатобумажная	4	24
				24
		Брюки или юбка хлопчатобумажные	4	24
		Фартук хлопчатобумажный	2	12
		Полотенце для рук	4	Дежурное
		Полотенце для лица		24

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 83»
_____ О.В.Панфилова

Представительный орган
сотрудников в лице:
_____ Н.А.Васильева

Приложение № 6
к коллективному договору

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда,
которым устанавливается дополнительный отпуск
и сокращенный рабочий день
МДОУ "Детский сад № 83»

№ п/п	Наименование профессии (должности) работников	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)	Основание* "Список", раздел и № пункта
1	Шеф-повар	7	-	Раздел XLIII п. 117
2	Повар	7	-	Раздел XLIII п. 117
3	Оператор стиральных машин	7	-	Раздел XL п.169

* - постановление №298/П-22
от 25 октября 1974 г.

Примечание: В соответствии со ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются только фактически отработанное в соответствующих условиях время, Постановление правительства Р.Ф.от 20.11.2008г. № 870

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 83»
_____ О.В.Панфилова

Представительный орган
сотрудников в лице:
_____ Н.А.Васильева

Пронито и пронумеровано
13 (тринадцать) листов

Заведующий МДОУ «Детский сад № 83»

О.В.Панфилова