

От работодателя

Директор МБОУ РСОШ №38



И.И. Усенко  
2018 г.

От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ РСОШ №38

Н.А. Серик  
«10» 10 2018 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
Рассыпянской средней общеобразовательной школы  
№38  
на 2019-2021 годы

Коллективный договор прошёл  
уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

411861/19-1957  
Регистрационный № \_\_\_\_\_ от  
30.10.2019

Заместитель министра –  
начальник управления по труду

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ Г.В.Павлятенко  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
Начальник управления по  
ТРУДУ

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Г.Г. Лозун".

Г.Г. ЛОЗУН

с. Рассыпное

2019 год

Песчанокопский район

# Коллективный договор

## МБОУ РСОШ №38

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ФЗ № 90 от 30.06.2006г., является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации с работодателем, в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - МБОУ РСОШ №38, в лице директора Усенко Ирины Ивановны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работниками», представленные профсоюзным комитетом, в лице председателя ПК Серик Натальи Алексеевны

1.4. Коллективный договор составлен на основе предложений Работников, заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности.

## **2. Обязанности сторон по обеспечению условий труда и занятости**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, необусловленной трудовым договором.

2.3. Работодатель обязуется:

-принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законодательством Российской Федерации;

-вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими актами законодательства Российской Федерации;

- своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства Российской Федерации;

-обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

-создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепление мотивации высокопроизводительного труда;

- учитывать мнение ПК по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- контролировать соблюдение работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора,

#### 2.5. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

2.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства профсоюза, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

### **3. Оплата труда и нормирование труда**

3.1. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда работников МБОУ РСОШ №38, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом

3.2. Система оплаты труда включает в себя: оплату труда по тарифным ставкам, должностным окладам; выплату надбавок и доплат компенсационного характера, предусмотренных законодательством, стимулирующего характера, согласно Положения о выплатах стимулирующего характера МБОУ РСОШ №38.

3.3. Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц: аванс- 25 числа, окончательный расчет за месяц – 10 числа. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне. Досрочная выплата заработной платы в конце года (за декабрь) производится по согласованию с работниками и на основании личных заявлений,

а также на основании приказа по школе «О переносе срока выплаты заработной платы в декабре».

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (расчетный листок):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (Ст. 136 ТК РФ).

3.4. В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

3.5. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства.

3.6. За работниками, направленными на переобучение с отрывом от производства сохраняется средняя заработная плата на весь период обучения.

3.7. При определении разрядов оплаты труда, должностных окладов, руководствоваться Положением об условиях оплаты труда МБОУ РСОШ №38, разработанного в соответствии с Решением Песчанокского районного Собрания Депутатов от 07.10.2008года №302 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений».

3.8. Педагогическим работникам вводится надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса согласно приложению к Положению об оплате труда «О показателях эффективности деятельности педагогических работников МБОУ РСОШ №38».

3.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (Ст. 133 ТК РФ).

3.11. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (Ст.138 ТК РФ).

3.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму (Ст. 140 ТК РФ).

3.13. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы: в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в

день выхода работника на работу (Ст. 142 ТК РФ).

#### **4. Социальные гарантии**

4.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- заблаговременно, не позднее, чем за три месяца представлять в ПК проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;
- не допускать массового сокращения численности работников, увольнения по инициативе администрации (кроме случаев полной ликвидации предприятия) производить с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа;
- в целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор с Центром занятости населения по вопросам информации о рабочих местах, профориентации рабочих;
- в период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности штата производиться по основаниям, предусмотренным ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечивать контроль соблюдения права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами
- содействовать обеспечению работников медицинскими полисами
- ходатайствовать перед Профсоюзным комитетом ОО о выделении денежного пособия на оказание материальной помощи работникам учреждения в случае:

1. Длительной болезни.

2. Особых обстоятельств личного характера (смерть близких, несчастный случай)

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

- ходатайствовать перед Профсоюзным комитетом ОО о выделении поощрительного денежного пособия к юбилейным датам.

4.3. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

4.4. При расширении производства и обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

4.5. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством. Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

4.6. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяется все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в т.ч. повышение ставок, окладов.



## **5. Профессиональное обучение работников**

5.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд предприятия определяет Работодатель (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Работодатель создаёт необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определённые статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником .

5.4. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

6.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными общим собранием работников организации, и графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.3. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.4. Устанавливается скользящий график для сторожей, операторов газовой котельной.

6.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней – для обслуживающего персонала, 56 календарных дня – для педагогических работников. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до

двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

6.7. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: рождение ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника.

## **7. Условия и охрана труда**

Работодатель обязан:

7.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.2. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и сотрудников организации.

7.4. Организовать и провести медицинские осмотры и диспансеризацию работников организации (ст. 185 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.6. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств в соответствии с установленными типовыми отраслевыми нормами.

7.7. За счёт средств организации осуществлять обязательное медицинское страхование работников.

7.8. Организовать контроль совместно с профсоюзным комитетом за состоянием условий и охраны труда.

7.9. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (контрактах).

## **8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

8.1. Взаимоотношения Работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на принципах социального партнёрства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

8.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19) Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудового кодекса Российской Федерации и др.).

8.3. Профсоюзная организация (ПК) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов-указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (п. 1 ст.11 Федерального закона о профсоюзах).

8.4. Для осуществления уставной деятельности профорганизаций Работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.5. Работодатель, должностное лицо администрации, обязан оказывать содействие профкому в их деятельности.

8.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счёт профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п. 3.ст.28 Федерального закона о профсоюзах).

8.7. Увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы,

допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного учёта мнения профсоюзного органа, членом которого они являются.

8.8. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.д.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя (п.6ст.25 Федерального закона о профсоюзах.)

8.9. Профсоюзный комитет обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнёрства с Работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и экономических отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работникам ПВТР, выполнению ими трудовых обязанностей.

8.10. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

8.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, члены профкома, другие правомочные представители профсоюзов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать все объекты, помещения школы
- требовать от Работодателя ( администрации) соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчёты по заработной плате.

## **9. Добровольное и обязательное медицинское страхование**

9.1. Заключение договора с органами здравоохранения по медобслуживанию работников, проведению диспансеризации, профосмотров.

9.2. Заключение договоров со страховыми компаниями и выделять средства на обязательное медицинское страхование всех работающих.

9.3. Для обеспечения социальной защищённости работников организации в дополнение к государственным минимальным гарантиям:

- работникам организации в случае болезни предоставить право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

## **10. Этические правила поведения педагогических работников**

10.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- б) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- в) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- г) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- д) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- е) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей
- з) проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;
- к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых

обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации, осуществляющей образовательную деятельность.

10.2 Педагогическим работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

10.3. Педагогическим работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения педагогических работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

10.4. При выполнении трудовых обязанностей педагогический работник не допускает:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

10.5. Педагогическим работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

10.6. Педагогическим работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

10.7. Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам и организациям, осуществляющим образовательную деятельность, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

## **11. Действие коллективного договора**

11.1. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

11.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

11.3. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.4. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на общем собрании работников.

11.5. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

11.6. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

## **12. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включённым в коллективный договор**

12.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включённым в него, при условии их выполнения.

12.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств. Последние разрешаются согласно действующему законодательству.

## **13. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

13.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

Работодатель:

Директор МБОУ РСОШ №38

\_\_\_\_\_ И.И. Усенко

Представитель работников:

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ Н.А. Серик

Приложение № 1

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **РАБОТНИКОВ ПРОХОДЯЩИХ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ**

№	Занимаемая должность	Периодичность м/о (в год)
1	Директор	1
2	Заместители директора по УВР	1
3	Учитель	1
4	Педагог-психолог	1
5	Уборщик служебных помещений	1
6	Завхоз	1
7	Дворник	1
8	Сторож	1
9	ОГК	1
10	Рабочий по ремонту здания	1
11	Водитель	1
12	Воспитатель	1
13	Музыкальный руководитель	1



14	Инструктор по физической культуре	1
15	Педагог-психолог	1
16	Учитель-логопед	1
17	Младший воспитатель	1
18	Помощник воспитателя	1
19	Кухонный рабочий	1
20	Повар	1
21	Кастелянша	1
22	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	1
23	Секретарь	1

Приложение № 2

**Нормы бесплатной выдачи работникам  
сmyвающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи**

<i>№ п/п</i>	<i>Виды сmyвающих и обезвреживающих средств</i>	<i>Наименование работ и производственных факторов</i>	<i>Норма выдачи на 1 месяц</i>
1	Мыло туалетное или жидкое Мыло хозяйственное	Работы, связанные с загрязнением	200г 200г
2	Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, смазками, нефтепродуктами	100г
3	ДП-2Т улучшенный	При уборочно-моечных работах и санобработке	750г
4	Чистящее средство	При уборочно-моечных работах	5 банок
5	Сода кальцинированная	При уборочно-моечных работах	400г

**Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла,  
сmyвающих и обезвреживающих средств**

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование профессии или работы</i>	<i>Количество работников</i>
1	Уборщик производственных и служебных помещений	2
2	Дворник	2
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1

### **Обеспечение работников инвентарем для уборки**

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование профессии или работы</i>	<i>Наименование инвентаря</i>	<i>Нормы выдачи на 1 месяц</i>
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Ведро	2 шт
		Ветошь	4м
		Швабра	4 шт
2	Дворник	Ведро	1 шт
		Веник	2 шт
		Мешки для мусора	30 шт

Приложение №3

### **Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

<i>№ n/n/</i>	<i>Профессия или должность</i>	<i>Наименование средств индивидуальной защиты</i>	<i>Норма выдачи на год (единицы, комплекты)</i>
1	Дворник	халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей	2шт
2		халат хлопчатобумажный	2 шт

	Уборщик производственных и служебных помещений	рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	3 пары
		при мытье полов и мест общего пользования дополнительно	
		перчатки резиновые	2 пары
		сапоги резиновые	1 пара
3	Сторож	костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей	1 шт
		плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 шт
		зимой дополнительно: куртка ватная	дежурная

Приказ Министерства здравоохранения социального развития РФ от 01.06.2009г. №290 Н с изменениями и дополнениями от 27 января 2010г, 20 февраля 2014г., 12 января 2015г.

В настоящем Коллективном договоре  
прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 19 (девятнадцать) листов

Директор И.И. Усенко И.И. Усенко

