

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края "Центр занятости
населения Гулькевичского района"
Учредительская регистрация коллективного
договора, соглашения
01.12.23 74230
Вед. спец. Иванов
И.И. Кошталова

ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 7 с.Майкопское
муниципального образования
Гулькевичский район

с "20" ноября 2023г. до "20" ноября 2026г.

Утвержден:
Общим собранием работников
протокол № 5
от «30» ноября 2023 года.

Представитель работодателя:

Заведующий



Я.И.Халаим

Представитель работников:

Председатель профсоюзного
комитета



Ж.В.Иванова

- П.3.5. **Читать в новой редакции:** Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

«Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные выше, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53 –ФЗ « О воинской обязанности в военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации», а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку»

П.7.3. Читать в новой редакции:

7.3. Работодатель:

заключает соглашения об информационном взаимодействии с Социальным фондом РФ;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды; ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

своевременно предоставляет сведения о работниках в Социальный фонд РФ. обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

П.7.5. Читать в новой редакции:

Профсоюзный комитет:

создает в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

осуществляет контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Социальном фонде РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию, и информирует об этом работников; обеспечивает детей работников новогодними подарками.

П 1.7. ПВТР Читать в новой редакции:

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с: отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.(ст.178 ТК РФ)

П 3.2. ПВТР Читать в новой редакции:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца 21 числа – за первую половину месяца, 6 числа месяца следующего за расчетным – за вторую половину месяца, окончательный расчет. предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

П 4.6. ПВТР Читать в новой редакции:

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

П. 4.7.6. ПВТР Читать в новой редакции:

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст.259 ТК РФ)

П 4.10.3 ПВТР Читать в новой редакции:

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении

трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник. 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.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором. (ст.128 ТК РФ)

П.6.4 ПВТР Читать в новой редакции:

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись (согласно ст. 193 ТК РФ) в течение трех рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. (В редакции ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. (ст. 193 ТК РФ)

Раздел VI п.6.2 Читать в новой редакции:

Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний. Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе (в том числе за счет средств Фонда социального страхования) (ст. 224 ТК РФ, ст.225 ТК РФ).

Раздел VI п.6.5.4 Читать в новой редакции:

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое. (ст. 216.3 ТК РФ)

Приложение №3 к коллективному договору

Читать в следующей редакции:

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ ЖВ.Иванова

«20» ноября 2023 год

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МА ДОУ д/с №7

_____ Я.И.Халаим

«20» ноября 2023 год

Перечень

должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск
за работу во вредных и тяжелых условиях труда

(ст. 116, 117 ТК РФ, отраслевое Соглашение по учреждениям образования

Гулькевичского района Краснодарского края на 2012-2014 г.г. п. 7.1.1.,

постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября

1974 г. № 298/П-22)

№ п/п	Наименование профессий	Дополнительный отпуск в календарных днях	Основание
1.	Повар	7 календарных дней	Карта № 310.00.007 от 26.07.2021г.
2.	Кух. рабочий	7 календарных дней	Карта № 060.00.024 от 29.04.2021 год

Приложение №4 к коллективному договору
Читать в следующей редакции:

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель ПК
 _____ Ж.В.Иванова
 «20» ноября 2023 год

УТВЕРЖДАЮ:
 Заведующий МА ДОУ д/с №7
 _____ Я.И.Халаим
 «20» ноября 2023 год

Соглашение по охране труда

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
 детского сада № 7 с. Майкопского муниципального образования
 Гулькевичский район на 2024год.

№ п/п	Содержание (мероприятий, работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников высвобожденных с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	Приобретение спецодежды для обслуживающего персонала	шт	13	7000	По мере поступления денежных средств	завхоз	13	12	-	-
2	Проверка Контура Защитного заземления и сопротивления	шт	1	10000	По мере поступления денежных средств	завхоз заведующий			-	-
4	Приобретение моющих средств	шт	120	3000	По мере поступления денежных средств	завхоз				
5	Проведение СОУТ	шт.	22	17000	По мере поступления денежных средств	заведующий	22	22		

Приложение №5 к коллективному договору

Читать в следующей редакции:

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ Ж.В.Иванова

«20» ноября 2023 год

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МА ДОУ д/с №7

_____ Я.И.Халаим

«20» ноября 2023 год

Перечень профессий и должностей лиц, которым с соответствии с Типовыми отраслевыми нормами установлена бесплатная выдача спецодежды, спец. обуви.

(Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 01.09.2014 г., №997Н)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год	Наименование и дата нормативного документа, номер строки
1	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. (до износа)	приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997 н п.122
2.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 1 комплект до износа 6 пар 2 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н п.60
2	Младший воспитатель Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1шт. 1шт. 6 пар 12пар	приказ Минтруда Рос-сии от 09.12.2014г. № 997н п. 171
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт. 1шт.	приказ Минтруда Рос-сии от 09.12.2014г. № 997н п. 48
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с	1шт. 2шт	приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997 н п. 23

		нагрудником Перчатки с полимерным покрытием покрытием Сапоги резиновые с защитной подошвой	бпар 1пара	
--	--	---	-------------------	--

Ответственный по охране труда

О. М. Терзникова

Приложение №6 **Читать в следующей редакции:**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____Ж.В.Иванова
«20» ноября 2023 год

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МА ДОУ д/с №7
_____Я.И.Халаим
«20 » ноября 2023 год

Перечень

профессий и должностей лиц, которым за работу, связанную с загрязнением рук и тела
установлена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств

(Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 17.12.2010 г. №1122н)

№ п/ п	Профессия	Виды смывающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника
I. Защитные средства				
1	Младший воспитатель	Регенерирующие средства Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела	Работы с водой, работы с дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов, работы связанные с легко смываемыми загрязнениями	100 мл регенерирующих средств 100 мл гидрофобных средств 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук.	Работы, связанные с легко смываемыми загрязнениями Работы, в перчатках из полимерных материалов	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

3	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела	Работы, связанные с легко смываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Повар	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук.	Работы, связанные с легко смываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Кухонный рабочий	Регенерирующие средства Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела	Работы с водой, работы с дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов, работы связанные с легко смываемыми загрязнениями	100 мл регенерирующих средств 100 мл гидрофобных средств 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки)	Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук. Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл 100 мл

Ответственный по охране труда

О. М. Терзникова

Дополнить
Приложение №7 к коллективному договору.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____Ж.В.Иванова
«20» ноября 2023 год

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МА ДОУ д/с №7
_____Я.И.Халаим
«20 » ноября 2023 год

Перечень должностей работников,

которым предоставляется оплата труда в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда) ст.147 ТК РФ

№ п/п	Наименование профессий	Размер повышения оплаты труда (%)	Основание (карта СОУТ)
1	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	10%	Карта № 310.00.007 от 26.07.2021г.
2	Повар	10%	Карта № 310.00.007 от 26.07.2021г.
3	Кухонный рабочий	10%	Карта № 060.00.024 – от 29.04.2021