Представитель работодателя:
Заведующий МАДОУ № 9
О.П. Чепелева
_____
03.04.2023

представитель работников:
старший воспитатель
Е.В. Кузикова
_____
03.04.2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад № 9»

на период с 2023 по 2026

Согласовано на общем собрании
трудового коллектива МАДОУ № 9
г. Хабаровска
03.04.2023
Протокол № 2

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный номер
№ 143
от "02" 05 2023
Выявлено условий коллективного договора, соглашения,ухудшающих положение работников - 2

Г. Хабаровск

Термины, определения и сокращения,
используемые в коллективном договоре *(например)*:*

Представитель работодателя – заведующий МАДОУ № 9 - Ольга Павловна Чепелева

Представитель работников – ст. воспитатель -Кузикова Екатерина Валентиновна
ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.
Коллективный договор – настоящий коллективный договор.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между «работодателем» и работниками в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя "Работники", вместе именуемые "стороны", и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении г. Хабаровска «Детском саду № 9»

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Нормативные правовые акты, которыми руководствуются стороны:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Закон от 29.12.2012 № 23- ФЗ « Об образовании в Российской федерации».

1.4. Настоящий коллективный договор заключен с целью установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и практической реализации принципов социального партнёрства, взаимной ответственности сторон коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

1.5. Условия коллективного договора обязательны для его сторон. Односторонний отказ от выполнения условий настоящего коллективного договора не допускается. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда

2.1. Система оплаты труда.

2.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 16 и 1 числа в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 16 число месяца- за первую половину текущего месяца (аванс) и 1 числа текущего месяца- за вторую половину месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный лист с указанием:

-составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размер иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

2.1.2. Система оплаты труда устанавливается на основе настоящего коллективного договора, Положением об оплате труда, утверждаемым «работодателем» с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ТК РФ для принятия локальных

нормативных актов.

2.1.3. В систему оплаты труда включаются:

- размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов);

- доплаты и надбавки компенсационного характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера

2.1.4. Система оплаты труда, в том числе размеры выплат стимулирующего характера, размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников организации.

2.1.5. Конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), размеры и наименование выплат компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре с работником. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.6. Сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца с 1 по 15 число текущего месяца, за вторую половину месяца с 16 по 30 число месяца, следующего за расчетным в кассе организации либо по заявлению работника переводить в кредитную организацию на его лицевой счет.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. *(статья 136 ТК РФ)*.

2.1.7. Оплата труда в южных районах Хабаровского края (далее – в особых климатических условиях) осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

В организации применяется:

- размер районного коэффициента - 30%

Размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условиях, а также минимальной заработной платы, установленной соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае .

2.1.8. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) по результатам специальной оценки условий труда производятся доплаты в размере от 4 % до 12%

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

В соответствии со статьей 150 ТК РФ.

2.1.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем и размер доплаты устанавливается с его письменного согласия в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) *(статьи 60^2, 151 ТК РФ).*

2.1.11. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ и оплачивается:

Оплата в повышенном размере производится работникам (сторожа) за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий

праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

2.1.12. Установить выплаты стимулирующего характера по результатам труда, в том числе :

1) за качество работы;

1) по итогам работы за месяц, квартал, год;

2) за стаж работы в организации, выслугу лет;

2.1.13. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), в следующих размерах:

1) при стаже от 2 лет до 5 лет - 20 %;

2) при стаже от 5 лет до 10лет - 30 %;

3) при стаже свыше 10 лет и выше 35 %.

2.2. Нормирование труда

2.2.1. Система нормирования труда определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.2.2. После принятия мер по изменению организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов нормы труда в учреждении могут быть пересмотрены в установленном законодательством порядке. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца *(статья 74 ТК РФ).*

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

Раздел 3. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

3.1. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость Работников в соответствии с их должностями, профессиями, квалификациями.

3.2. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, получить дополнительное образование и приобрести другую профессию. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии в соответствии с пунктом 6.1 настоящего коллективного договора.

3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом работнику организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-

экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

3.5. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда предоставляется работникам:

-работникам пред пенсионного возраста,

- работникам проработавшим в организации 10 лет,;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет.

- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для сторожей устанавливается режим рабочего времени по сменам согласно ежемесячного графика дежурств с предоставлением выходных дней по скользящему графику, устанавливается суммарный учет рабочего времени с учетным периодом в 1 год.

Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная рабочая продолжительность рабочего времени - не менее 36 часов в неделю.

Рабочее время и время отдыха регламентируется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, годовым календарным учебным графиком.

4.2. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с13-00 до 14 -00

4.3. Общими выходными днями считать субботу и воскресенье.

4.4. Педагогическим работникам и администрации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 50 календарных дней (42 дня основной 8 дней- за работу в Южных районах Дальнего востока)

4.5.Прочим работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 36 календарных дней.(28- дней основной и 8 дней- за работу в Южных районах Дальнего Востока)

4.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы *(статья 122 ТК РФ).* Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией *(статья 126 ТК РФ)*.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов *(статья 123 ТК РФ).*

4.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска *(статья 136 ТК РФ).*

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях предусмотренных статьей 124 ТК РФ, трудовым законодательством и иными локальными нормативными актами.

Перенос отпуска на другой срок оформляется приказом работодателя на основании письменного заявления работника.

4.10.Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.11. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(статья 125 ТК РФ)*.

4.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

1) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с пунктом 5.2.11 настоящего коллективного договора;

4.13. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

4.14. При наличии соответствующего письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, предусматривается увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью 2 статьи 94 ТК РФ, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:
при 36-часовой рабочей неделе 5 смен.

4.15. Помимо лиц, указанных в статьях 128, 263, 286 ТК РФ, предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем:

1) 14 к.д.;

4.16. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в ПВТР, графиках сменности, графиках отпусков, трудовых договорах.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Основой организации системы охраны труда является положение о системе управления охраной труда.

5.2. Работодатель в целях улучшения условий и охраны труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.2.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда.

5.2.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации .

5.2.3. Проводить специальную оценку условий труда в организации.

5.2.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

5.2.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах.

5.2.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой

помощи пострадавшим.

5.2.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы .

5.2.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

5.2.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

1) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней.

2. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска *(7 календарных дней)*, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в следующем порядке, а также в размерах и на условиях.

3. средства индивидуальной защиты, спецодежда и спецобувь по перечню профессий и должностей

5.2.11. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

5.2.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин.

5.2.13. Обеспечить условия и охрану труда молодежи.

5.2.14. Осуществлять контроль функционирования системы управления охраной труда, а также за состоянием условий и охраны труда и за выполнением соглашения по охране труда.

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

1) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

2) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

3) немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

4) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 6. Социальные гарантии

6.1. Гарантии и льготы работникам совмещающим работу с получением образования.

6.1.1. Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Необходимость и потребность подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

6.1.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с уче-

том мнения представительного органа работников.

6.1.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с получением образования, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173 – 177 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим Договором.

6.1.4. Каждому работнику, получившему дополнительное образование и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

6.1.6. Работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, программ среднего профессионального образования, основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, предоставляются гарантии и компенсации

6.2. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора.

6.2.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику предоставляются гарантии, предусмотренные ТК РФ *(ст. 178 ТК РФ – для южных районов края)*

6.2.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

Раздел 7. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

7.1. Работнику – женщине, в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, работодатель обязуется предоставить имеющиеся у него в других структурных подразделениях вакансии – 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.

7.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней *(статья 263 ТК РФ).*

7.3. Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие пониженные нормы выработки: 4 часа .

Раздел. 8. Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

8.2. Изменения и дополнения коллективного договора принимаются в течение срока его действия, в порядке, установленном для его заключения.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Обеспечивать полномочного представителя работников (представительный орган, представляющий интересы работников) необходимыми материально-техническими ресурсами, в целях организации условий нормальной деятельности: дополнительным офисным помещением, различными средствами связи, транспортным средством, оргтехникой и др.

8.4.2. Ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.4.3. Предоставлять представительному органу работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

8.5. Представительный орган работников обязуется:

8.5.1. Проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе.

8.5.2. Принимать необходимые меры по укреплению трудовой дисциплины в трудовом коллективе, повышению производительности труда.

8.5.3. Принимать все зависящие от них меры по урегулированию трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

8.5.4. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

9.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.04.2023 и действует до 31.03.2025. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора путем подписания дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору.

9.3. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

9.4. Прошитый, пронумерованный, подписанный, сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.

Приложение № __
к коллективному договору

Представитель работодателя	**Представитель(и) работников**
_____	_____
(наименование должности)	(наименование должности)
_____	_____
(подпись) (инициалы, фамилия)	(подпись) (инициалы, фамилия)
"__" _____ 20__ г.	"__" _____ 20__ г.
(печать)	(печать при наличии)

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения (указывается цель создания, применение, распространение правил и другая общая информация).

2. Порядок приема и увольнения работников (в данном разделе описываются правила, требования и иные условия приема[1] и увольнения работников в соответствии с ТК РФ, включая условия испытательного срока, перевод на другую работу и т.д.).

3. Права и обязанности работника (в соответствие с ТК РФ).

4. Права и обязанности работодателя (в соответствие с ТК РФ).

5. Рабочее время (указывается время начала и окончания работы, длительность рабочего дня, недели, количество смен в сутки, должности работников с ненормированным рабочим днем, должности и категории работников которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, порядок введения суммированного учета рабочего времени, порядок организации постоянной, временной или периодической дистанционной (удаленной) работы).

6. Время отдыха (продолжительность обеденного перерыва, специальные перерывы для некоторых категорий работников, список работ, на которых они заняты, выходные дни, дополнительные отпуска работников с ненормированным рабочим днем, порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы и т.д.).

7. Поощрение работников (виды морального и материального поощрения).

8. Ответственность за нарушение дисциплины (описываются виды взысканий за нарушения трудовой дисциплины, которые влекут наказание).

9. Заключительные положения (указываются пункты об обязательном исполнении ПВТР, решении спорных вопросов, касающихся трудовых отношений).

Приложение № 2
к коллективному договору

Представитель работодателя

_____
(наименование должности)

_____
(подпись) (инициалы, фамилия)

"__" _____ 20_ г.
(печать)

Представитель(и) работников

_____
(наименование должности)

_____
(подпись) (инициалы, фамилия)

"__" _____ 20_ г.
(печать при наличии)

Список работ, профессий и должностей
с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на предоставление различных гарантий и компенсаций

1. Дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день*

Виды работ	Список профессий и должностей	Нормативно-правовой акт (далее – НПА)	Установленный дополнительный отпуск	Установленная продолжительность сокращенного рабочего дня
повар				
Мл. воспитатель				
Рабочий по кухне.				
Оператор стиральных машин				

2. Доплаты (размер повышения оплаты труда в соответствие со ст. 147 ТК РФ) **

Виды работ	Список профессий и должностей	НПА	размер повышения оплаты труда, %
Повар			12%
Мл.воспитатель			8%

3. Нормы выдачи спецодежды, обуви и средств индивидуальной защиты *

Виды работ	Список профессий и должностей	НПА	Наименование	Норма выдачи

* указанные гарантии и компенсации могут быть установлены коллективным договором и для других категорий работников

** перечисленные в данном приложении виды гарантий и компенсаций возможно указать каждое в самостоятельном приложении