Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №8 «Белочка»

Иркутская область г. Усть-Илимск

ОГРН 1023802003928, ИНН 3817021660, КПП 381701001
666671, Российская Федерация, Иркутская область, город Усть-Илимск, улица Романтиков,7
e-maile:mdou8@mail.ru

От работодателя:
Заведующий
муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
«Детский сад №8 «Белочка»

_____
(подпись, Ф.И.О.)
М. П.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Владелец: **Виноградова Анна Михайловна**
Организация: МБДОУ "Детский сад №8 "Белочка"
Издатель: Казначейство России, г. Москва
Срок действия: 12.05.2022 - 05.08.2023

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №8 «Белочка»

_____
(подпись, Ф.И.О.)

К О Л Л Е К Т И В Н Ы Й Д О Г О В О Р

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №8 «Белочка»

(полное наименование общеобразовательной организации)

на 2022 - 2025 год(ы)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в

Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №8 «Белочка» (далее – организация, учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Территориальное (муниципальное) отраслевое соглашение по организациям образования;

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее по тексту – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер поддержки и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

Настоящим коллективным договором также воспроизводятся основные положения трудового законодательства Российской Федерации во избежание разночтения при применении их в практике коллективно-договорного регулирования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель, действующий на основании Устава организации, в **лице её** руководителя:

Виноградовой Анны Михайловны (далее – **Работодатель).**

работники организации, представителем которых является первичная профсоюзная организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – **Профсоюзный комитет**) в лице председателя Вороновой Ирины Кронидовны.

1.4. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений.

Работодатель обязуется организовать (назначить) проведение общего собрания работников по просьбе выборного профсоюзного органа при необходимости наделения его представительскими полномочиями от лица всех работников на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. **Работодатель** обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 30 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок не более трех лет, либо о внесении изменений и дополнений (осуществляется в порядке, аналогичном его заключению).

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

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон, принятому коллегиально на основе равноправного представительства.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. **Работодатель** обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте образовательной организации в сети Интернет.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу 01 марта 2022 г. и действует по 28 февраля 2025 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, территориального соглашения, настоящего коллективного договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. **Работодатель** обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора,

за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.9. В случае эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем такого решения;

порядок обеспечения работников за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом и соответствующим приказом под роспись; внесение изменений в трудовой договор не требуется. По окончании срока такого перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к её выполнению.

2.10. **Работодатель** сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 50% от общего числа работников в течение 14 дней.

В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести

месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста;

проработавшие в организации свыше 10 лет;

одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.11. **Работодатель** обеспечивает работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.13. 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. Характеристики на работников – членов Профсоюза, подлежащих аттестации, предварительно направлять в профсоюзный комитет на согласование (вариант: учет мнения).

При принятии аттестационной комиссией организации решения о несоответствии работника требованиям профессионального стандарта работник должен быть направлен за счет средств работодателя на курсы повышения квалификации.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. **Стороны** пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для мужчин, работающих в Учреждении, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для женщин, работающих в образовательной организации, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы 40 часов.

3.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.6. Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по образовательным программам, групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. Ежедневная продолжительность рабочего времени педагогических и других работников не может превышать установленную законодательством.

3.8. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается по соглашению сторон и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.9. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации и иными федеральными законами.

3.10. Для работников организации устанавливается суммированный учет рабочего времени, может быть предусмотрен режим работы с разной ежедневной продолжительностью. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов для женщин, 40 - для мужчин.

3.11. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по соглашению сторон и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.13. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Для педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, осуществляющего присмотр и уход за детьми, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от образовательной деятельности время

или одновременно с воспитанниками. Порядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.15. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (дворник) в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и в рабочее время. Порядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.16. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.18. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.19. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня (Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), **(Приложение № 1)**, дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

3.21. В соответствии с законодательством работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. **(Приложение №2)**.

3.22. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие 3 и более детей до 14 лет;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

3.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

3.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем

переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.27. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.28. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.29. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.30. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.31. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.32. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

3.33. Предоставляются 4 дополнительных выходных дня в месяц работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

3.34. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

3.35. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.36. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.37. Осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

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

3.39. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (либо по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательной организации), а также в связи с требованиями профессионального стандарта.

4.3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В соответствии с трудовым законодательством при регулировании вопросов оплаты и нормирования труда **стороны** исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда работников производится в соответствии с установленной в организации системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда, действующего в образовательной организации, которое разрабатывается с участием **Профсоюзного комитета**.

5.1.2. Заработная плата включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (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); иные выплаты компенсационного характера за работу,

не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии, дифференцированные выплаты за эффективный труд).

5.1.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.1.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Оплата за работу в ночное время начисляется сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.1.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами, ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда "с учетом изменений).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада, ставки заработной платы. Конкретные размеры выплат за работу во вредных условиях труда начисляются сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ)

5.1.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и начисляется сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ). Доплата устанавливается, исходя из ставки заработной платы или оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности, а педагогическим работникам, кроме того, с учетом квалификационной категории при её наличии по совмещаемой должности.

5.1.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам 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).

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.1.8. 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.

Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.1.9. Заработная плата работников, временно переведенных на дистанционную работу, предусмотренную трудовым законодательством (глава 49.1 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников»), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

В случае отказа работника от временного перевода на дистанционную работу из-за невозможности её осуществления по независящим от него обстоятельствам (отсутствие условий для выполнения работы дистанционно (жилищно-бытовые, семейные обстоятельства и др.)) оплата производится по правилам «простоя» не менее 2/3 ставки (оклада) пропорционально времени простоя.

В случае обучения работника дистанционной работе за ним сохраняется средняя заработная плата на период освоения новых технологий (применения программно-технических средств и др.).

5.2. Работодатель:

5.2.1. **Выплачивает** работникам заработную плату за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: заработная плата за первую половину месяца – 30 (31) текущего периода, за вторую половину - 15 число следующего месяца, при этом разрыв между выплатами на первую половину месяца и за вторую половину месяца не должен превышать 15 календарных дней.

Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, она выплачивается накануне этого дня.

5.2.2. **Извещает** при выплате заработной платы в письменной форме каждого работника, предоставляя ему расчетный листок, по форме утвержденной с учетом мнения Профсоюзного комитета: - 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.

5.2.3. **Признает** право работника на приостановку работы до выплаты задержанной суммы, при извещении его работником в письменной форме о случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме.

5.2.4. **Возмещает** работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.2.5. **Выплачивает** работнику заработную плату, отпускные, выплаты при увольнении и (или) другие выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно при нарушении сроков вышеперечисленных выплат.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.2.6. **Производит** оплату труда педагогических работников с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период подготовки и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из отпуска.

5.2.7. **Сохраняет**:

- оплату труда педагогических работников с учетом квалификационной категории до назначения трудовой пенсии в случае истечения срока действия категории за один год до наступления права на трудовую пенсию;

- оплату труда педагогических работников с учетом квалификационной категории в случае истечения срока её действия не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

- оплату труда с педагогических работников с учетом квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.2.8. **Сохраняет** заработную плату педагогических и других работников образовательной организации в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющегося рабочим временем данных работников.

5.2.9. **Утверждает** штатное расписание организации, включающее в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации и **формирует** штаты организации с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

5.2.10. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 29 лет, впервые приступившим к работе по специальности в учреждение после окончания соответствующего образовательного учреждения, устанавливается в следующих размерах от базового оклада: в течение первого года работы – 0,5; в течение второго года работы – 0,3; в течение третьего года работы – 0,2.

5.2.11. Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учреждения высшего или среднего профессионального образования, соответствующего профиля;
- работа в учреждении по специальности.

5.2.12. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент работникам:

- награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными и региональными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР - до 0,2;
- за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» - до 0,3.

5.2.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на оплату за участие в инновационной, опытно-экспериментальной работе, премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

5.2.14. Оплата труда работников учреждения производится с учетом районного коэффициента в размере 60% и процентной северной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в зависимости от стажа работы в указанных районах в размере до 50 % в соответствии с Решением Городской Думы города Усть-Илимска от 26.04.2017г. № 36/275 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска».

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.5. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производить в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Оплачивать работнику один раз в два года проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации согласно ст. 325 ТК РФ, в соответствие с Решением Городской Думы города Усть-Илимска от 26.04.2017г. № 36/275 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска».

VII. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, **стороны совместно обязуются:**

7.1.1. Заключать к коллективному договору, ежегодно в соответствии со ст. 41 ТК РФ Соглашение по охране труда между работодателем и работниками с определением мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), с указанием стоимости обеспечения данных мероприятий, конкретных сроков их осуществления и ответственных должностных лиц (**Приложение 5**).

Анализировать по предложению одной из сторон **ход выполнения данного Соглашения не реже двух раз в течение текущего календарного года**, оформляя итоги анализа совместным актом сторон.

7.1.2. Участвовать в совместной предварительной работе по разработке, рассмотрению, утверждению мероприятий данного Соглашения на следующий календарный год на основании его макета.

7.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности в образовательной организации **совместной комиссии по охране труда на основании ст. 218 ТК РФ**.

7.1.4. Обеспечивать на основании ст. 370 ТК РФ эффективность работы в образовательной организации комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по обучению и проверке знаний требований охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий и сооружений; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и др.

7.1.5. Осуществлять системный административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательной организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела «Охрана труда и здоровья» данного коллективного договора и ежегодного Соглашения по охране труда.

7.1.6. Контролировать ход выполнения образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований главного технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

7.1.7. Планировать в течение действия коллективного договора проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением итогов данной работы на заседаниях совместной комиссии по охране труда.

7.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе - проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать в образовательной организации безопасные и здоровые условия труда в соответствии с требованиями законодательства РФ.

7.2.3. Совершенствовать функционирование системы управления охраной труда, профессиональными рисками в образовательной организации в соответствии с требованиями ст.212 ТК РФ.

С этой целью, **своевременно обновлять содержание и утверждать Положения о системе управления охраной труда и оценкой профессиональных рисков.**

7.2.4. Осуществлять ежегодно в образовательной организации системное финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со статьей 226 ТК РФ, в том числе на: обучение и проверку знаний требований охраны труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования, обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты; обучение и аттестацию работников по программам профессиональной гигиенической подготовки, оформление санитарных книжек и иные мероприятия.

7.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до **20** процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортное лечение работников.

7.2.6. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, организацию стажировки на рабочих местах в соответствии с существующим в РФ порядком.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

Отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке указанные выше виды обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.7. Разрабатывать, согласовать с выборным органом первичной профсоюзной организацией и утверждать в соответствии с новыми правилами по охране труда инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

Организовывать работу по контролю за их соответствием действующим правилам охраны труда.

7.2.8. Обеспечивать наличие правил, инструкций по охране труда на рабочих местах.

7.2.9. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда (далее-СОУТ) на всех рабочих местах. **Обеспечивать** реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной СОУТ.

7.2.10. Предоставлять на основании результатов проведённой СОУТ гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ.

7.2.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением **(Приложение 3**).

Категории работников и норма выдачи СИЗ определяются приложением к коллективному договору.

7.2.12. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» **(Приложение 4)**.

Категории работников и норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств определяются приложением к коллективному договору.

7.2.13. Обеспечивать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и обязательного психиатрического освидетельствования работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

7.2.14. Обеспечивать за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

7.2.15. Обеспечивать освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья на основании письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.

7.2.16. Обеспечивать освобождение от работы работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 6.1.14, освобождение от работы на один рабочий день один раз

в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья на основании письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.

7.2.17.Обеспечивать освобождение от работы работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья на основании письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласовываются с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в дни освобождения от работы.

7.2.18. Обеспечивать освобождение от работы работника на один рабочий день с сохранением среднего заработка в день прохождения вакцинации от COVID – 19, а при ухудшении самочувствия – на следующий за днем проведения вакцинации рабочий день, по письменным заявлениям сотрудников при предоставлении справки медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации.

7.2.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, обязательное психиатрическое освидетельствование за счет средств работодателя.

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья по время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, отравления.

7.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением на это время средней заработной платы.

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда на общем собрании профсоюзной организации и организовать их работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утверждённым постановлением Исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза образования № 17-15 от 19 июня 2019 года и другими нормативными актами.

7.4.2. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий и охраны труда в образовательной организации в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда РФ.

7.4.3. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, лабораториях, производственных и других помещениях, а также на территории образовательной организации.

7.4.4. Содействовать работодателю в организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов совместной комиссии по охране труда.

7.4.5. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по оценке профессиональных рисков;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года и др.

7.4.6. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

7.4.7. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

7.4.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

7.4.9. Обеспечивать участие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома образовательной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда в образовательной организации.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

8.2. Работнику, не являющемуся членом Профсоюза, уполномочившему выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по его письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из его заработной платы в размере 1%.

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

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

8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством

прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Контролировать соблюдение работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется при:

установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

принятии правил внутреннего трудового распорядка;

составлении графиков сменности;

установлении сроков выплаты заработной платы работникам;

привлечении к сверхурочным работам;

привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

установлении очередности предоставления отпусков;

принятии решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

утверждении формы расчетного листка;

определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

определении сроков проведения специальной оценки условий труда;

формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;

формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменении условий труда; установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

представлении к присвоению почетных званий;

представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

установлении размеров повышения заработной платы в ночное время;

распределении учебной нагрузки;

утверждении расписания занятий; установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

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

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

8.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники организации, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

8.9. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы и должность.

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переве-

дены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:	**От работников:**
Заведующий муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад №8 «Белочка»	Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 «Белочка»
_____	_____
(подпись, Ф.И.О.)	(подпись, Ф.И.О.)
М. П.	
«___»_____ 20 ___ г.	«__»_____ 20 ___ г.

Приложения.

1. Перечень должностей работников, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск
2. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ).
3. Перечень профессий и должностей работников МБДОУ №8 «Белочка», имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты и санитарной одежды
4. Перечень профессий и должностей работников МБДОУ №8 «Белочка», имеющих право на обеспечение смывающими (или) обезвреживающими средствами за счет средств работодателя
5. Соглашение по охране труда

Приложение №1

Перечень должностей работников, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должностей педагогических работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска	Пункт Постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
1.	Воспитатель	42	Раздел 1. п.1
2.	Воспитатель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
3.	Заведующий	42	Раздел 1. п.2
4.	Заведующий, работающий в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	56	Раздел 1. п.5
5.	Инструктор по физической культуре	42	Раздел 1. п.1
6.	Инструктор по физической культуре (без обучения плаванию), работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
7.	Инструктор по физической культуре, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
8.	Музыкальный руководитель	42	Раздел 1. п.1
9.	Музыкальный руководитель, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
10	Педагог–психолог	42	Раздел 1. п.1
11	Педагог–психолог, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4
12	Заместитель заведующего по воспитательной работе	42	Раздел 1. п.1
13	Заместитель заведующего по воспитательной работе	56	Раздел 1. п.4
14	Учитель-логопед, работающий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56	Раздел 1. п.4

Приложение №2

Перечень работников
с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ).

№	Наименование работ	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Примечание
2	Заведующий хозяйством	7	Ст.101, 119 ТК РФ
3	Делопроизводитель	7	Ст.101, 119 ТК РФ

Приложение № 3

Перечень профессий и должностей работников МБДОУ №8 «Белочка», имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты и санитарной одежды

п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Обоснование (пункт в нормах)
1.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий **или**	1 шт.	п. 48 (1)
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
2.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий **или**	1 шт	п. 49 (1)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий **или**	1 шт.	п. 121 (1)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые **или** из полимерных материалов	12 пар	
4.	Повар, шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	п. 122 (1)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
5.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий **или**	I шт.	п. 60 (1)
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		При работе в овощехранилищах дополнительно:		
		Жилет утепленный	1 шт.	
		Валенки с резиновым низом	по поясам	

6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий **или**	1 шт.	п. 115 (1)
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 нар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 нгг.	п. 135 (1)
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 нар	
		Щиток защитный лицевой **или**	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
8.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений IT механических воздействий	1 шт.	п. 163
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
9.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 23 (1)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Для работы в зимнее время года дополнительно		
		костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке **или**	1 шт.*	(2) По нормам III климатического пояса
		куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт.*	
		ботинки кожаные утепленные с защитным подноском **или**	1 пара*	
		сапоги кожаные утепленные с защитным подноском **или**	1 пара*	
		валенки с резиновым низом	1 пара.*	
		перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вклалышамиили	3 пары	
10.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 32
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
11.	Воспитатель	Комплект санитарной одежды	2 комплекта	п. 3.1.9. (3)
12.	Помощник воспитателя	Комплект санитарной одежды	2 комплекта	п. 3.1.9. (3)
		Фартук	1	
		Колпак или косынка для надевания во время раздачи пиши	1	
		Фартук дня мытья посуды	1	
		Отдельный халат для уборки помещений	1	

* в третьем поясе класс защиты зимней спецодежды потребуется второй, а одежда выдается на 2, года, обувь на 3

Перечень применяемых типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной зашиты:

1. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессии и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями груда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н.

2. Нормы бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно- технической организации (Росто), утвержденные Постановлением Минтруда России от 31.12.1997 №70.

3. Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28.

Приложение № 4

Перечень профессий и должностей работников МБДОУ №8 «Белочка»», имеющих право на обеспечение смывающими (или) обезвреживающими средствами за счет средств работодателя

Наименование профессии /должности	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Мыло или жидкие средства для мытья рук	
				Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Мыло туалетное
	мл/1 мес.	мл/1 мес.	мл/1 мес.	мл/1 мес.	гр/1 мес.
Уборщик служебных помещений	100	-	100	250	200
Помощник воспитателя	100	-	100	250	200
Кухонный рабочий	100	-	100	250	200
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	100	-	100	250	200
Воспитатель**	100	-	100	-	-
Повар	-	-	-	250	200
Шеф-повар	-	-	-	250	200
Кладовщик	-	-	-	250	200
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-	-	-	250	200
Дворник	-	100***	-	250	200
Делопроизводитель	-	-	-	250	200

Перечень составлен в Соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

** - на группу

** * - при отрицательных температурах

Приложение № 5

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Общие положения.

1.1. Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в учреждении.

1.2. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

1.3. Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно заведующей детским садом и профсоюзным комитетом.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

ч/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда)
1	2	3	4	5
1. Организационные мероприятия				
1.	Выборы уполномоченного по ОТ, членов комиссии по ОТ (на общем собрании коллектива)	Сентябрь-октябрь	Заведующая Общее собрание трудового коллектива	Все работники
2.	Утверждение комиссии по проверке знаний по охране труда работников детского сада	сентябрь	Заведующая	Все работники
3.	Организация и проведение административно-общественного контроля над состоянием ОТ	1 раз в месяц	Комиссия по ОТ	Все работники
3.	Проведение СОУТ в ДОУ	2023	Заведующая Специалист по охране труда	Все рабочие места по наименованию должностей в штатном расписании
4.	Организация, обновление уголков по ОТ и ТБ.	2022-2024	Специалист по охране труда	Все работники
5.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по ОТ, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям.	2022-2024	Заведующая Специалист по охране труда	Все работники

6.	Обучение и проверка знаний по ОТ	Февраль -март	Комиссия по ОТ	Все работники
7.	Обучение всех категорий работников безопасным методам работы, правилам ОТ при поступлении на работу	постоянно	Специалист по охране труда	Все работники
8.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: -работники, которым необходим периодический медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование; -работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты.	Август-сентябрь (при формировании проекта бюджета)	Заведующая Специалист по охране труда	Все работники
9.	Систематической проведение инструктажей по ОТ, ПБ: -первичный на рабочем месте; -повторный; -внеплановый; -целевой. -повторный	в течение года	Заведующая Специалист по охране труда	Все работники
10.	Регулярная проверка рабочих мест с целью контроля за соблюдением сотрудниками правил техники безопасности, норм ОТ.	в течение года	Заведующая Специалист по охране труда	Все работники
11.	Проведение месячника по ОТ	апрель		Все работники
12.	Приобретение нормативной, справочной и методической литературы по ОТ и обеспечению безопасности жизнедеятельности	постоянно	Заведующая	Все работники
13.	Проведение периодических тренировок с персоналом по эвакуации на случай пожара, а также аварийных ситуаций, ЧС, по антитеррористической безопасности	2 раза в год	Заведующая Старший воспитатель Заведующий хозяйством	Все работники
14.	Организация и учет расследования несчастных случаев на производстве и с воспитанниками	по мере необходимости	Заведующая	
15.	Пропаганда здорового образа жизни (беседы, вечера отдыха, экскурсии на природу)	ежегодно	Председатель первичной профсоюзной организации	Все работники
16.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	постоянно	Заведующая, Председатель первичной профсоюзной организации	Все работники

2. Технические мероприятия				
1.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной аппаратуры. Своевременный ремонт и замена.	ежегодно	Заведующий хозяйством	Все работники
2.	Проведение общего технического осмотра здания и помещений на соответствие безопасной эксплуатации.	ежегодно	Заведующий хозяйством комиссия МАУ «ЦКО»	Все работники
3.	Систематический контроль над заземлением электрооборудования	ежегодно	Заведующий хозяйством	Пищеблок прачечная
4.	Ремонт ограждений, ворот, калиток, малых форм, ограждений на территории. Своевременное устранение причин, несущих угрозу жизни и здоровья воспитанников и сотрудников.	постоянно	Заведующий хозяйством	Все работники
5.	Систематический контроль над состоянием посуды и своевременная замена пришедшей в негодность	постоянно	Заведующий хозяйством за	Все работники
6.	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи, в том числе бесконтактными термометрами	1 раз в квартал	Заведующий хозяйством	Все работники
7.	Приобретение дезинфицирующих средств	ежегодно	Заведующий хозяйством	Все работники
8.	Установка рециркуляторов в приемных групп, физкультурном и музыкальном залах и в общем коридоре	2022	Заведующая	Все работники
9.	Косметический ремонт помещений (пищеблок, моечные групп)	2022	Заведующий хозяйством	Все работники
10.	Замена светильников в группах 07, 08	2022-2023	Заведующий хозяйством	Работники 07, 08
11.	Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников.	май-август	Заведующий хозяйством	Все работники
12.	Обрезка кустов, скос трав	май – сентябрь	Заведующий хозяйством	Все работники
13.	Контроль над состоянием систем тепло-водоснабжения и вентиляции	в течение года	Заведующий хозяйством	Все работники
14.	Контроль над состоянием звукового сигнала (сообщение о пожаре)	в течении года	Заведующий хозяйством	Все работники

15.	Повысить эффективность контроля над состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте	в течение года	Заведующий хозяйством Профсоюзный актив	Все работники
16.	Выполнение мероприятий согласно акту категорирования (антитеррористическая безопасность)	2022	Заведующая	Все работники
17.	Проведение технического осмотра, опрессовки и зарядки огнетушителей	ежегодно	Заведующий хозяйством	Все работники
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
1.	Периодические медицинские осмотры работников ДОУ, психиатрическое освидетельствование	1 раз в год 1 раз в 5 лет	Заведующая Делопроизводитель.	Все работники
2.	Прохождение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации	по мере необходимости	Заведующая Делопроизводитель.	Все работники
3.	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	1 раз в год	Заведующий хозяйством	Все работники
3.	Выдача моющих и обеззараживающих средств	еженедельно	Заведующий хозяйством	Все работники
4.	Приобретение резиновых и хлопчатобумажных перчаток для обслуживающего персонала	ежегодно, 2 раза в год	Заведующая Заведующий хозяйством	Согласно приложению №3
5.	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	сентябрь	Заведующая Заведующий хозяйством	Все работники
6.	Завоз песка для детских песочниц	май	Заведующая Заведующий хозяйством	Все работники
7.	Проведение санитарно-эпидемиологической и санитарно-гигиенической экспертизы помещений МБДОУ	по графику ФГУЗ «ЦГиЭ»	Заведующая	Все работники
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				

1.	Приобретение и своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда; -средствами индивидуальной защиты COVID; -дезинфицирующими средствами по предупреждению и распространению новой коронавирусной инфекции	1 раз в год постоянно	Заведующий хозяйством	10 человек Все работники
2.	Обеспечение работников мылом	1 раз в месяц	Заведующий хозяйством	43 человека
3.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрическими перчатками, диэлектрическими ковриками)	постоянно	Заведующий хозяйством	11 человек
4.	Обеспечение защиты органов дыхания (ватно-марлевыми повязками)	постоянно	Заведующий хозяйством	Все работники