

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 22 «Почемучка» муниципального образования г. Саяногорск
655602, Республика Хакасия, г. Саяногорск, Ленинградский мкр., дом 16

655602, Саяногорск, Ленинградский мкр., д. 16; т. 2-46-16, 6-36-58
ОГРН 1021900672100; БИК 049514001; ИНН 1902014010/ КПП 190201001; ОКТМО 95708000;
р/с 40701810900951000022, л/с 20806U91040 Отделение – НБ Республика Хакасия
Электронная почта: detsad.22@mail.ru

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ детский сад № 22 «Почемучка»
 А.Н.Новичихина
М.П. (подпись)
приказ № 20 о/д
« 16» января 2023г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.В. Саранина
(подпись)
протокол № 2
«16» января 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально - трудовых отношений
на 2023-2026гг

срок действия Коллективного договора с 18.01.2023- 17.01.2026гг

Принят:

Общим собранием
работников организации
протокол №2
«16» января 2023г

Саяногорск

2023

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

I. Общие положения.....	3
II. Развитие социального партнерства и участие выборного профсоюзного органа в управлении образовательным учреждением.....	5
III. Трудовой договор.....	7
IV. Рабочее время.....	8
V. Время отдыха.....	10
VI. Оплата и нормирование труда.....	14
VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	17
VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	19
IX. Охрана труда.....	22
X. Поддержка молодых педагогов.....	27
XI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	28
XII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.....	29
XIII. Обязательства выборного профсоюзного органа	32
XIV. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон.....	33
XV. Заключительное Положение.....	33

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.....	35
2. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.....	39
3. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить периодический медицинский осмотр.....	40
4. Соглашение по охране труда.....	41

**Коллективный договор
между работниками и работодателем
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 22 «Почемучка» муниципального образования г. Саяногорск**

Работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №22 «Почемучка» муниципального образования г. Саяногорск в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организация работников Сараниной Евгении Вадимовны, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации, с одной стороны, и работодатель образовательного учреждения в лице заведующего Новичихиной Альбины Николаевны, действующего на основании Устава образовательного учреждения, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- отраслевое региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в образовательном учреждении и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Условия Коллективного договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами субъекта, содержащими нормы трудового права.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с 18 января 2023 года после подписания его сторонами и действует по 17 января 2026 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.6. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.10. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ).

1.14. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации независимо от внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.15. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.16. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.17. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одной недели со дня получения соответствующего запроса.

1.18. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.19. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.20. Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

2.1. Сторонами социального партнерства являются работники в лице выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель в лице руководителя образовательного учреждения (ст. 25 ТК РФ).

В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

2.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

2.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

2.1.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей - выборного органа первичной профсоюзной организации в управлении образовательным учреждением;
- участия сторон в разрешении трудовых споров.

2.3. Стороны считают, что

2.3.1. Основными формами участия работников в управлении организацией являются (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ;

• проведение выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций с руководителем образовательного учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов;

• получение от руководителя образовательного учреждения информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

• обсуждение с руководителем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

• обсуждение с выборным органом первичной профсоюзной организации планов социально-экономического развития образовательного учреждения;

• участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на получение от руководителя образовательного учреждения информации по вопросам:

• реорганизации или ликвидации учреждения;

• введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

• профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

• по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ.

2.3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право также вносить по этим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

2.4. Стороны исходят из того, что работодатель принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (ст. 371 ТК РФ):

2.4.1. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ).

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения выборного профсоюзного органа, не подлежат применению.

2.4.2. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

2.4.3. При привлечении работников к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, связанных с производством работ необходимых для предотвращения (или устранения последствий) катастрофы, производственной аварии и т. п.

2.4.4. При установлении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

2.4.5. При составлении графиков сменности работников (ст. 103 ТК РФ).

2.4.6. При установлении работникам размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в праздничные и выходные дни (ст. 112, ст. 153 ТК РФ).

2.4.7. При привлечении работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), кроме случаев, связанных с производством работ необходимых для предотвращения (или устранения последствий) катастрофы, производственной аварии и т. п.

2.4.8. При утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ), определяющего очередность предоставления оплачиваемых отпусков.

2.4.9. При принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда в образовательном учреждении (ст. 135 ТК РФ).

2.4.10. При утверждении формы расчетного листка (с. 136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.4.11. При установлении размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

2.4.12. При установлении конкретных размеров оплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

2.4.13. При определении системы нормирования труда (с. 159 ТК РФ).

2.4.14. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ).

2.4.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников образовательного учреждения (ст. 180 ТК РФ).

2.4.16. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

2.4.17. При утверждении локальных нормативных актов по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

2.4.18. При установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).

2.5. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

2.6. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников организации не реже одного раза в год.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 22 «Почемучка» муниципального образования г. Саяногорск, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

3.2. Порядок и условия приема, прохождения испытания, перевода на другую работу, отстранения от работы, прекращения трудового договора определены ТК РФ, разделом и правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

3.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.6. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

3.7. С письменного согласия работника (ст. 60.2 ТК РФ) ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.8. По письменному заявлению работника (ст. 62 ТК РФ) работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом, и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение) вернуть ее работодателю.

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой

в трудовом договоре, и основания её изменения определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

4.2. 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, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

4.3. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не превышает 40 часов.

4.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.5. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 и № 536.

4.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалида определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.94 ТК РФ). Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.92 ТК РФ, ст.23 Закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.7. Условия и порядок работы в ночное время определен ст. 96 ТК РФ.

4.8. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст.99 ТК РФ).

4.9. К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ, ст. 99.

4.10. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если

это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст.99 ТК РФ).

Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

4.11. Работодатель согласует с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.

4.12. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Условия и порядок при сменной работе определен ст. 103 ТК РФ.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором.

5.2. Режим рабочего времени работников пятидневная неделя с двумя выходными днями в неделю.

5.3. Общими выходными днями является суббота, воскресенье.

5.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изменениями и дополнениями), работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

5.6 Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска воспитателей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, работающих полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в дошкольном образовательном учреждении составляет 56 календарных дней.

5.7. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 Закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в российской Федерации»).

5.8. Отпуск за первый год работы предоставляется 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, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

5.9. 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 две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.10. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (Федеральный закон от 11.10.2018 № 360-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации», статья 262.2 ТК РФ).

5.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1. ТК РФ).

5.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК).

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (статья 119 ТК РФ).

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

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

5.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

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

5.17. 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 подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

5.19. По семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ) и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- для проводов детей в армию, в случае свадьбы детей работника, не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации, членам профкома – до 3 дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу на День Знаний и на Последний звонок 9-11 классов – 1 день;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 5 дней.

5.20. 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, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.21. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

В случаях если педагогический работник в период длительного отпуска находился на листе нетрудоспособности отпуск не продлевается и не переносится. педагогическим работникам образовательного учреждения длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы и не оплачивается.

5.22. Статьей 286 ТК РФ установлено, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

При заключении с работником-совместителем трудового договора на неопределенный срок продолжительность предоставляемого ему ежегодного оплачиваемого отпуска должна соответствовать продолжительности отпуска по занимаемой должности.

Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

В соответствии со статьей 321 ТК РФ общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству (в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливается на общих основаниях.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.1.1 Статьей 124 ТК РФ установлено, что:

5.1.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.1.3. Работнику может предоставляться отпуск вне графика отпусков при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение (Региональное отраслевое соглашение по учреждениям образования Республики Хакасия)

5.2.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением 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.

- Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

- Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия, Постановлением Администрации муниципального образования г. Саяногорск от 29.11.2010 № 1797 «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях г. Саяногорска» (с изменениями и дополнениями), а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Хакасия, муниципального образования город Саяногорск, Положением об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 22 «Почемучка»

6.3. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы определяются ст. 136 ТК РФ

6.4. При выплате заработной платы работнику в соответствии со ст. 136 ТК РФ вручается расчётный листок путем отправки его с адреса электронной почты работодателя на адрес электронной почты работника с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведённых удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. расчётный листок считается выданным на дату его отправки с адреса электронной почты работодателя на адрес электронной почты работника

6.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. 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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.6. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных 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;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

6.7. Выплата заработной платы работникам образовательного учреждения производится не реже чем каждые полмесяца в денежной форме и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за который она начислена: числа следующего месяца и числа текущего месяца. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца. При совпадении выплаты заработной платы с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.8. Сроки расчета сумм, причитающихся работнику от работодателя при увольнении, определены ст. 140 ТК РФ.

6.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.10. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, 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 присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня награждения (присвоения);

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

6.13. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

6.14. За время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий, за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

6.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Уменьшение или отмена доплат производится при условии проведения работы по рационализации рабочих мест, улучшению условий труда работникам и только по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель продолжает выплачивать повышенную оплату труда.

6.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.17. Оплата труда педагогических работников образовательной организации, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.18. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет – на один год;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости не менее чем за один год;

- по окончании длительной болезни на срок не менее чем на 6 месяцев;
- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на срок не менее чем на один год;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.19. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.20. За работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) в соответствии со статьей 154 ТК РФ устанавливается надбавка в размере 35% должностного оклада за фактически отработанные часы в ночное время.

6.21. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж педагогической работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты;
- выплаты за почетные звания, государственные награды;
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации определены в статье 196 ТК РФ.

7.2. Работники (ст. 197 ТК РФ) имеют право на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации.

7.3. Работодатель предусматривает повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств образовательного учреждения. Педагогические работники имеют право пройти повышение квалификации по занимаемой должности 1 раз в 3 года.

7.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее- независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах,

которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст. 187 ТК РФ). Порядок оплаты командировочных расходов определен в Положении о служебных командировках.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

7.5. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения проводится на основе Приказа МОиН РФ от 07.04.2014г. № 276 «О порядке проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Педагогические работники, не имеющие квалификационной категории, обязаны проходить обязательную аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности 1 раз в 5 лет.

7.6. На основании Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Республики Хакасия по заявлению работника, в случае истечения срока действия квалификационной категории, уровень доплат за квалификационную категорию сохраняется на два года с момента выхода его на работу в следующих случаях:

- по окончании временной нетрудоспособности по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребёнком до трёх лет;
- по окончании длительного отпуска, предоставленного работнику в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- в случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

7.7. В целях материальной поддержки работников производится оплата труда работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Республики Хакасия.

7.8. Педагогические работники, имеющие государственные и (или) ведомственные награды Российской Федерации и (или) Республики Хакасия, полученные за достижения в педагогической деятельности, учёную степень (по профилю преподаваемой дисциплины), победители конкурсного отбора лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», а также конкурсного отбора на соискание премии Правительства Республики Хакасия лучшим педагогическим работникам проходят процедуру аттестации на имеющуюся квалификационную категорию по особой форме – презентация наградных документов.

При аттестации в форме презентации наградных документов учитываются следующие виды наград:

- *государственные и ведомственные награды Российской Федерации:*
 - почётное звание «Народный учитель Российской Федерации»;
 - почётное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
 - медаль К.Д.Ушинского;
 - почётное звание «Почётный работник общего образования Российской

Федерации»;

– Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации.

• *государственные награды Республики Хакасия:*

– Почётная грамота Республики Хакасия.

При аттестации в форме презентации наградных документов аттестуемый педагог представляет в Республиканскую аттестационную комиссию следующие документы: заявление, представление работодателя с описанием результатов профессиональной деятельности аттестуемого педагога за период, предшествующий аттестации, копию документа о награждении государственной и (или) ведомственной наградой, о присвоении ученой степени, о победе в конкурсном отборе (копию удостоверения, грамоты, диплома, указа, постановления, приказа и т.п.), копию аттестационного листа о присвоении (установлении) квалификационной категории.

Данная процедура аттестации может быть избрана педагогом при условии, если государственная и (или) ведомственная награда, учёная степень, диплом (грамота и т.п.) за победу в конкурсном отборе получены аттестуемым не ранее чем за 5 лет до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.2. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников организации, на заседаниях первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

8.1.3. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим Коллективным договором.

8.2.3. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

8.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно музыкальный и спортивный залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

8.2.6. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на

два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется организовать контроль за работой пищеблока и организацией питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством, ассортиментом продукции и санитарно-гигиеническими условиями.

8.4. Гарантии (ст. 164 ТК РФ) – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

8.4.1. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя (ст. 165 ТК РФ).

Работникам (ст. 165 ТК РФ) предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

8.4.2. При направлении работников в служебные командировки (ст. 167, 259 ТК РФ). Условия и порядок возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, определены в ст. 168 ТК РФ и в Положении о служебных командировках.

8.4.3. При исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ).

8.4.4. При избрании в профсоюзные органы и в комиссии по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ).

8.4.5. При совмещении работы с обучением (статьи 173, 174, 175, 176 ТК РФ). Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, определен ст. 177 ТК РФ.

8.4.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения в ст. 180 ТК РФ. Условия выплаты и размер выходного пособия определены в ст. 178 ТК РФ; порядок определения преимущественного права на оставлении на работе при сокращении численности и штата работников в ст. 179 ТК РФ, ст. 264.1. ТК РФ.

8.4.7. При переводе работника (ст. 182 ТК РФ), нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя. За работником сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.4.8. При временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ) работника. Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

8.4.9. При несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ).

8.4.10. При прохождении обязательного медицинского осмотра (ст. 185 ТК РФ). За работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

8.4.11. При прохождении диспансеризации. Гарантии работникам определены ст.185.1 ТК РФ.

8.4.12. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК. РФ). За работником сохраняются место работы и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.4.13. При переезде на работу в другую местность. Порядок и размеры возмещения расходов при переезде в другую местность определены в ст.169 ТК РФ.

8.4.14. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

8.5. Работники образовательного учреждения пользуются всеми льготами и гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Хакасия, правовыми актами Администрации муниципального образования г. Саяногорска.

8.6. На основании Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Республики Хакасия при наличии экономии средств на оплату труда работникам образовательного учреждения допускается:

- выплата материальной помощи в следующих случаях: рождение ребёнка; в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена); приобретение дорогостоящих медикаментов (порядок оказания материальной помощи и её конкретные размеры определяется соответствующими локальными актами учреждения);

- единовременная выплата в связи с юбилейными датами работников, при увольнении в связи с выходом на пенсию (определяется соответствующими локальными актами учреждения).

8.7. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять материальные и нематериальные виды поощрений.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

IX. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Охрана труда (ст. 209 ТК РФ) – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

9.2. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда определены в ст. 214 ТК РФ

9.3. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

9.4. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров,

других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере

деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа; исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- 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, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.5. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио-или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным

производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

9.6. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

9.7. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и сменяющимися средствами, прошедшими подтверждение соответствия в

установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

9.8. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.9. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

9.10. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

9.11. В образовательном учреждении работает комитет (комиссия) по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и

информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнерства.

9.12. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 216.3 ТК РФ).

9.13. Все работники обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

9.14. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется работодателем (ст. 225 ТК РФ). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Х. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

10.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодёжи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

10.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (Коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

XI. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

11.1. При ликвидации организации увольнению подлежат все работники организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ).

О предстоящем увольнении работники должны быть предупреждены персонально и под расписку за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 Трудового Кодекса РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Уволенным работникам выплачивается пособие в размере среднемесячного заработка, а также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев (с зачетом выходного пособия).

По решению органа службы занятости средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в данный орган и не был им трудоустроен.

При принятии работодателем решения о ликвидации организации он обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК).

11.2. При сокращении численности или штата, прежде всего, подлежат оставлению работники с более высокой производительностью труда и квалификации (ст. 179 ТК).

Если несколько работников имеют равную производительность или квалификацию, предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работников или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы и т. д.

Увольнение по данному основанию допускается только в том случае, если работника нельзя перевести на другую работу с его согласия.

О предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден работодателем персонально и под роспись за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации по данному основанию производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, а председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия территориального (районного) выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

11.3. Руководитель образовательного учреждения в целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждений, обеспечивает предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени (один день в неделю) для самостоятельного поиска работы.

11.4. Увольнение по сокращению штатов производится по окончании учебного года.

ХII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на осуществление контроля за соблюдением администрацией образовательного учреждения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

Руководитель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в выборный орган первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.2. Руководитель (ст. 371 ТК РФ) принимает решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

12.3. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов определен в ст. 372 ТК РФ.

12.4. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя определен в ст. 373 ТК РФ.

12.5. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя (заместителя) выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия территориального (районного) выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

12.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и членами профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

12.7. Руководитель создает условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

12.7.1. Руководитель безвозмездно предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

12.7.2. Руководитель безвозмездно предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность использовать оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

12.7.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, руководитель ежемесячно в течение трех дней после выдачи заработной платы бесплатно перечисляет на счет территориальной организации г. Саяногорска Профсоюза работников народного образования и науки РФ членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

12.8. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

12.9. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

12.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

12.11. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ), в том числе Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, закрепляющих нормы профессиональной этики работников;

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положения работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, а также локальные нормативные акты принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ

порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не подлежат применению.

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - сокращение численности или штата работников образовательного учреждения (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ);
 - изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни, кроме случаев, связанных с производством работ необходимых для предотвращения (или устранения последствий катастрофы, производственной аварии и т.п. (ст. 113 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - установление размеров оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ) заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в образовательном учреждении (ст. 144 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);
 - создание комитетов (комиссий) по охране труда, разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 224 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

• определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

ХIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации:

13.1. Представляет и защищает индивидуальные и коллективные социально-трудовые, экономические, профессиональные и иные права и интересы членов первичной профсоюзной организации на уровне образовательного учреждения, в органах местного самоуправления, общественных и иных организациях.

13.2. Обеспечивает членов первичной профсоюзной организации правовой и социальной информацией.

13.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и здоровья, окружающей среды, социальному страхованию и социальному обеспечению, занятости, улучшению жилищных условий и других видов социальной защиты работников на уровне образовательного учреждения, а также контроль за выполнением Коллективного договора.

13.4. Осуществляет контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

13.5. Принимает участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

13.6. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских взносов.

13.7. Информировывает членов, выборного органа первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

13.8. Участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, используя различные формы коллективной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов первичной профсоюзной организации, вплоть до организации забастовок.

13.9. Обращается в органы, рассматривающие трудовые споры, с заявлениями по защите трудовых прав членов первичной профсоюзной организации.

13.10. Организует оздоровительные и культурно-просветительные мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и их семей.

13.11. Оказывает методическую, консультационную, юридическую и материальную помощь членам первичной профсоюзной организации.

13.12. Осуществляет обучение профсоюзного актива, правовое обучение членов первичной профсоюзной организации.

13.13. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

13.14. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

13.15. Оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

13.16. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлений к наградам работников образовательной организации.

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения Коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования г.Саяногорск детский сад №22 «Почемучка».

Стороны договорились:

14.1. Совместно ежегодно отчитываться на Общем собрании работников о выполнении настоящего Коллективного договора.

14.2. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением Коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

14.3. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год.

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

14.5. Разъяснять условия Коллективного договора работникам образовательного учреждения.

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

14.7. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

14.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по Коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора (изменениями и дополнениями в Коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

15.3. В месячный срок со дня подписания Коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание Коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

15.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) копию Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

15.5. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

15.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 18.01.2023 года после его подписания сторонами и действует по 17.01.2026 года включительно.

15.7. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие Коллективного договора на срок до трёх лет, продлевать Коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый Коллективный договор.

15.8. Предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

15.9. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников организации в установленном законом порядке.

15.10. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

15.11. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

15.12. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

15.13. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

15.14. При смене формы собственности образовательной организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

15.15. При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

15.16. Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 22 «Почемучка» муниципального образования г. Саяногорск
655602, Республика Хакасия, г. Саяногорск, Ленинградский мкр., дом 16**

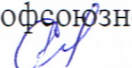
655602, Саяногорск, Ленинградский мкр., д. 16; т. 2-46-16, 6-36-58
ОГРН 1021900672100; БИК 049514001; ИНН 1902014010/ КПП 190201001; ОКТМО 95708000;
р/с 40701810900951000022, л/с 20806U91040 Отделение – НБ Республика Хакасия
Электронная почта: detsad.22@mail.ru

Приложение № 1
к Коллективному договору

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ детский сад № 22 «Почемучка»
 А.Н.Новичихина
М.П. (подпись)
приказ № 20 о/д
«16» января 2023г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.В. Саранина
(подпись)
протокол № 2
«16» января 2023 г.

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ**

1. В соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя.

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты органа слуха, средства защиты глаз, предохранительные приспособления).

2. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики определяются согласно Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020г. № 28 Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

3. По образовательному учреждению установлены следующие нормы

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам:

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт.
2	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
3	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
4	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. на 2 года
5	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 пара 12 пар

		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
6	Повар, шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 1 шт.
7	Кухонный работник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
8	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 пара
	Швея	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
9	Младший воспитатель	Фартук хлопчатобумажный для раздачи пищи Колпак или косынка хлопчатобумажная для раздачи пищи Фартук для мытья посуды Халат хлопчатобумажный (светлого тона) Специальный (темный) халат для уборки помещений	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.
10	Помощник воспитателя	Костюм от защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт 1 пара 12 пар 1 шт
11	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный (светлого тона)	2 шт. до износа
12	Сторож, вахтер	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара

		механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	12 пар 1 шт.
13	Сантехник	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Костюм для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт. 1 шт.
14	Электрослесарь (слесарь) дежурный по ремонту оборудования	Костюм сигнальный повышенной видимости для защиты от механических воздействий (истирания, порезов) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная диэлектрическая Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от воздействия статического электричества и механических воздействий (истирания) Перчатки специальные диэлектрические Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. 1 шт. на 2 года Определяется документом производителя 1 пара 12 пар Определяется документом производителя 1 шт. 1 шт.
15	Грузчик	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.

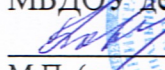
**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 22 «Почемучка» муниципального образования г. Саяногорск
655602, Республика Хакасия, г. Саяногорск, Ленинградский мкр., дом 16**

655602, Саяногорск, Ленинградский мкр., д. 16; т. 2-46-16, 6-36-58
ОГРН 1021900672100; БИК 049514001; ИНН 1902014010/ КПП 190201001; ОКТМО 95708000;
р/с 40701810900951000022, л/с 20806U91040 Отделение – НБ Республика Хакасия
Электронная почта: detsad.22@mail.ru

*Приложение № 2
к Коллективному договору*

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ детский сад № 22 «Почемучка»

 А.Н.Новичихина

М.П. (подпись)
приказ № 20 о/д
«16» января 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Е.В. Саранина

(подпись)
протокол № 2
«16 » января 2023 г.

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ ВЫДАЧИ**

За основу приняты нормы, утвержденные приказом Минтруда России
от 29 октября 2021 года N 766н

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц	Профессия или должность
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)	Дворник, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, повар, кухонный рабочий, младший воспитатель

2	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл	
3	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл	
4	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл	

5	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемазяными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл	
---	---	---	--------	--

Примечания:

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло.
2. На работах, связанных с трудносмываемыми загрязнениями, маслами, смазками, клеями, химическими веществами раздражающего действия и др. (при ремонте образовательного учреждения), выдаются защитные, регенерирующие и восстановительные кремы, очищающие пасты для рук.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 22 «Почемучка» муниципального образования г. Саяногорск
655602, Республика Хакасия, г. Саяногорск, Ленинградский мкр., дом 16

655602, Саяногорск, Ленинградский мкр., д. 16; т. 2-46-16, 6-36-58
ОГРН 1021900672100; БИК 049514001; ИНН 1902014010/ КПП 190201001; ОКТМО 95708000;
р/с 40701810900951000022, л/с 20806U91040 Отделение – НБ Республика Хакасия
Электронная почта: detsad.22@mail.ru

Приложение № 3
к Коллективному договору

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ детский сад № 22 «Почемучка»
А.Н.Новичихина
М.П. (подпись)
приказ № 20 о/д
«16» января 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.В. Саранина
(подпись)
протокол № 2
«16» января 2023 г.

Перечень профессий и работ,
при выполнении которых работники
обязаны проходить периодический медицинский осмотр

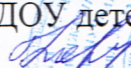
№ п/п	Профессии, должности	№ п/п	Профессии, должности
1.	Заведующий	11.	Грузчик
2.	Заведующий хозяйством	12.	Дворник
3.	Заместитель заведующего по ВМР	13.	Главный бухгалтер, бухгалтер
4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	14.	Кухонный работник
5.	Кастелянша	15.	Инспектор по кадрам, делопроизводитель
6.	Педагогические работники: воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог	16.	Уборщик служебных помещений
7.	Младший воспитатель, помощник воспитателя	17.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
8.	Шеф-повар, повар	18.	Техник-электрик
9.	Сторож	19.	Кладовщик
10.	Кастелянша, швея	20.	Вахтер

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 22 «Почемучка» муниципального образования г. Саяногорск
655602, Республика Хакасия, г. Саяногорск, Ленинградский мкр., дом 16**

655602, Саяногорск, Ленинградский мкр., д. 16; т. 2-46-16, 6-36-58
ОГРН 1021900672100; БИК 049514001; ИНН 1902014010/ КПП 190201001; ОКТМО 95708000;
р/с 40701810900951000022, л/с 20806U91040 Отделение – НБ Республика Хакасия
Электронная почта: detsad.22@mail.ru

*Приложение № 4
к Коллективному договору*

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ детский сад № 22 «Почемучка»
 А.Н.Новичихина
М.П. (подпись)
приказ № 20
«16» января 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.В. Саранина
(подпись)
протокол № 2
«16» января 2023 г.

Соглашение по охране труда

Администрация и первичная профсоюзная организация МБДОУ детский сад № 22 «Почемучка» составили настоящее соглашение по охране труда:

1. Организационные мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения работ	Ответственные
1	Контроль уровня освещенности помещений и территории. Техническое обслуживание электросетей, электрооборудования. Состояние осветительной арматуры	Ежедневно	Завхоз
2	Регулярное приобретение моющих средств	Ежемесячно	Завхоз
3	Регулярное приобретение посуды, хозяйственного инвентаря, мягкого инвентаря	1 раз в квартал	Завхоз
4	Контроль санитарного состояния территории (участков), контроль проведения испытания оборудования на участках. Завоз песка, земли, разбивка клумб	Май-октябрь	Заведующий Завхоз
5	Текущий ремонт по детскому саду (покраска)	Июнь-август	Заведующий, Завхоз
6	Контроль за состоянием системы тепло, водоснабжения, системы отопления	Ежемесячно	Завхоз
7	Контроль по подготовке учреждения к зимнему сезону	Май-сентябрь	Заведующий, завхоз
8	Контроль за состоянием работы по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности на рабочем месте	Постоянно	Ответственный за ОТ, Завхоз
9	Контроль эксплуатации содержания здания (ограждения, ворота, веранды и т.д.)	2 раза в год	Завхоз
10	Проведение пожарной учебы на случай возникновения пожара (с воспитанниками и сотрудниками). Занятия с членами ДПД	2 раза в год	Завхоз

11	Контроль исправности ТСО, компьютерной техники	Ежемесячно	Заведующий
№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения работ	Ответственные
1	Контроль за испытанием спортивного инвентаря (по группам, спортзал, бассейн). Акт – разрешение на проведение образовательной деятельности	Сентябрь	Завхоз, ответственный за охрану труда
2	Обеспечение работников спец.одеждой и средствами индивидуальной защиты	1 раз в год	Завхоз
3	Соблюдение на производственном оборудовании, коммуникациях и других объектах сигнальных цветов и знаков безопасности в соответствии с требованиями	В течение года	Завхоз
4	Обеспечение бесплатного периодического (в течение трудовой деятельности) медицинского осмотра	1 раз в год	Заведующий
5	Возмещение расходов на прохождение предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра (порядок представлен в разделе 6)	При поступлении финансирования от Учредителя	Заведующий
6	Проведение замеров сопротивления изоляции электрического оборудования	1 раз в год	Завхоз
7	Соблюдение государственных проверок имеющегося технического оборудования, средств пожаротушения	Согласно графика	Завхоз
8	Регулярное проведение инструктажа по охране жизни и здоровья детей	2 раза в год	Мед.работники, заведующий
9	Регулярное проведение «Дней охраны труда» с подведением итогов о проделанной работе	1 раз в квартал	Специалист по охране труда
10	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с требованиями	2 раза в год	Завхоз
11	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок	1 раз в год	Завхоз
12	Очистка осветительной арматуры, окон, фрамуг в соответствии с требованиями	По мере загрязнения	Завхоз
13	Обучение работников по охране труда	1 раз в 3 года	Специалист по охране труда
14	Разработка и утверждение положений по охране труда	По мере внесения изменений в нормативно – правовые акты	Заведующий, специалист по охране труда
15	Отчет специалиста по охране труда на общем собрании работников организации за прошедший год	октябрь	Специалист по охране труда
16	Участие в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда в организации	2 раза в год	Комитет по охране труда

2. Технические мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения работ	Ответственные
1	Замена светильников, розеток, выключателей	Постоянно	Завхоз
2	Установка энергосберегающих окон	Согласно	Заведующий,

		муниципальной программы по энергосбережению	завхоз
3	Электромонтажные работы по замене электрической проводки и автоматов	В течение года	Завхоз
4	Промывка системы отопления	Июль-август	Завхоз
5	Проведение гидравлического испытания	Июнь	Завхоз

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения работ	Ответственные
1	Прохождение периодического медицинского осмотра	Март	Заведующий Завхоз
2	Прохождение гигиенической подготовки работниками из числа административно – управленческого, педагогического и обслуживающего персонала	1 раз в 2 года	Захоз
3	Прохождение гигиенической подготовки работниками пищеблока, младшими воспитателями	1 раз в год	Завхоз
4	Организация дезинфекции, дезинсекции пищеблока, помещений организации	1 раз в 2 месяца	Захоз
5	Организация дератизации пищеблока, помещений организации	Ежемесячно	Завхоз
6	Приобретение дезинфицирующих средств (жавельсин)	В течение года	Завхоз

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения работ	Ответственные
1	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	Ежемесячно	Завхоз
2	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, знаки обозначения безопасности)	В течение года	Завхоз
3	Приобретение аптечки первой медицинской помощи для пищеблока	В течение года	Завхоз
4	Приобретение спец.одежды для сотрудников	В течение года	Кастелянша

5. Мероприятия по пожарной безопасности

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1	Проведение мероприятий по пожарной безопасности с детьми	Январь, август	Зам.зав.по ВМР, воспитатели
2	Изучение с воспитанниками пожарной безопасности	Постоянно	Зам.зав. по ВМР, воспитатели
3	Соблюдение противопожарного режима в	Постоянно	Завхоз

	организации		
4	Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала с отработкой плана эвакуации в случае возникновения пожара	2 раза в год (сентябрь, апрель)	Завхоз
5	Проверка сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования	Июнь-август	Завхоз
6	Проверка работоспособности огнетушителей (переосвидетельствование). Зарядка огнетушителей согласно графика	В течение года	Завхоз
7	Техническое обслуживание и проверка работоспособности внутренних ПК	1 раз в квартал	Завхоз
8	Перекатка на новую складку пожарных рукавов (АКТ)	2 раза в год	Завхоз
9	Обработка деревянных конструкций огнезащитным составом (ВУПРОТЕК-2)	1 раз в год	Завхоз

6. Порядок возмещения расходов на прохождение предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра

Согласно части второй статьи 212 Трудового Кодекса РФ обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры работников проводятся работодателями за счет собственных средств.

При поступлении на работу в МБДОУ детский сад № 22 «Почемучка» кандидату выдается направление, в котором указывается наименование организации работодателя; фактический адрес организации работодателя; код по ОГРН организации работодателя; вид медицинского осмотра (предварительный); фамилия, имя, отчество, дата рождения кандидата; наименование должности кандидата; вредные (опасные) производственные факторы, с которыми сотрудник столкнется после трудоустройства на вакантную должность. Направление выдается человеку под подпись с обязательной регистрацией в журнале учета выданных направлений.

Оплата обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра производится за счет средств МБДОУ детский сад № 22 «Почемучка». В случае если кандидат самостоятельно оплачивает предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр. Возмещение расходов на предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр производится на основании авансового отчета, заполненного в МБДОУ детский сад № 22 «Почемучка», с приложением документов, подтверждающих расходы.

Для возмещения понесенных расходов на предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр необходимо документально подтвердить характер оказанных услуг и факт их оплаты, предоставив в МБДОУ детский сад № 22 «Почемучка» следующие документы, оформленные в соответствии с законодательством РФ:

- 1) оригинал Договора, заключенного с медицинской организацией, на прохождение предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра;
- 2) оригинал счета;
- 3) оригинал кассового чека;
- 4) оригинал квитанции об оплате расходов на прохождение предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра (бланк строгой

отчетности)

Возмещение расходов на предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр производится путем перечисления на расчетный счет (карт-счет) сотрудника при поступлении финансирования от Учредителя.

Подписи сторон:

Представитель работодателя:

Заведующий МБДОУ
детский сад № 22 «Почемучка»

А.Н. Новичихина

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников организации
Протокол № 2 от «16» января 2023г.

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.В. Саранина

Альбина
Николаевна
Новичихина
а

Подписано цифровой
подписью: Альбина
Николаевна Новичихина
DN: cn=Альбина
Николаевна Новичихина,
o=МБДОУ детский сад №22
"Почемучка", ou,
email=detsad.22@mail.ru,
c=RU
Дата: 2024.07.19 21:32:35
+07'00'

и скреплено печатью
Заведующий

Shirley

《 76 》

2025

