КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Улыбка»

на 2026- 2029 год(ы)

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Улыбка»
г. Черногорск
_____ О.В. Афанасьева
М.П.

«17» 08 2026 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Улыбка»
_____ О.С. Шефер

«17» 08 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду.

Регистрационный №353/2026 от «18» августа 2026 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Улыбка» (далее – Учреждение)

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;

– Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Отраслевое соглашение по образовательным организациям города Черногорска на 2025-2027 годы;

- Отраслевое региональное соглашение по образовательным организациям Республики Хакасия на 2025-2027 годы;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных 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.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего Афанасьевой Ольги Викторовны

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Шефер Ольги Сергеевны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут

ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по «17» августа 2029 г. включительно.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

– учет мнения профкома;

– консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в Коллективном договоре;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

– обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития Учреждения;

– участие в разработке и принятии Коллективного договора;

– другие формы.

1.18. 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.

1.19 Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в Учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.3. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах Учреждения, принимаемых работодателем в порядке, установленном Уставом Учреждения, по согласованию с профсоюзной организацией.

2.4. Стороны договорились о том, что:

2.4.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4.2. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения, соглашениями, Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.4.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.4.4. Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Закона об образовании, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией Учреждения соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Закона об образовании.

2.4.5. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.4.6. К занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования в последний год обучения допускаются совершеннолетние лица, обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшие промежуточные аттестации. 2.4.7. Решение о допуске обучающегося к педагогической деятельности принимается работодателем по результатам проведенного с ним собеседования. В случае принятия решения о допуске обучающегося к педагогической деятельности работодатель заключает с ним трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.5.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.5.3. При составлении штатного расписания Учреждения определять наименование должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.5.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

– обязательное медицинское страхование;

– выплату страховой части пенсии;

– обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

– обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.5.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем педагогической работы педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

2.5.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.5.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5.8. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трех лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.5.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.5.10. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.5.11. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.5.12. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.5.13. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объема педагогической работы и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.5.14. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.5.15. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с педагогическими работниками и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Министерства Просвещения Российской Федерации и Профсоюза:

– при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

– при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

– при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

– при принятии по согласованию с профсоюзным комитетом локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной программы и с иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками документации.

2.5.16. Сообщать профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

2.5.17. Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или педагогической работы, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5.18. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

2.5.19. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев сокращения количества групп.

2.5.20. Предусматривать в соответствии со статьей 179 ТК РФ, Коллективным договором по согласованию с профсоюзной организацией другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

– работники предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию);

– работники проработавшие в организации свыше 10 лет;

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

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

2.5.21. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации Учреждения) время для поиска работы (одного дня в неделю) с сохранением среднего заработка. 2.5.22. Осуществлять учет мнения профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.5.23. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьей 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения.

2.5.24. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией и (или) ликвидацией с участием профсоюзной организации.

2.5.25. Обеспечивать проведение консультаций с профсоюзной организацией по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении и источников финансирования.

2.5.26. Обеспечивать обязательное участие профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания Учреждения.

2.5.27. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

2.5.28. Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

2.5.29. Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.5.30. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Закона об образовании с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.5.31. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5.32. Не допускается расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.6. Профсоюзная организация обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим

социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.6.2. Обеспечивать обязательное участие представителя профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ. 2.6.3. Осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к Коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.6.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.6.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьей 398 ТК РФ.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

3.1.4. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учѐтом особенностей их труда, предусмотренных Приказом о режиме рабочего времени педагогических работников, о соотношении учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели педагогических работников МБДОУ «Улыбка».

3.1.5. 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, Приказом о режиме рабочего времени педагогических работников, о соотношении учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели педагогических работников МБДОУ «Улыбка», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором.

3.1.6. Режим рабочего времени работников в течение недели пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

3.1.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного

согласия и с учѐтом 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.

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

3.1.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»). Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.10. Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

3.1.11. 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, определённых статей 122 ТК РФ.

3.1.12. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.1.13. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

3.1.14. 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.

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

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

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

3.1.18. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьѐй 116 ТК РФ, составляет:

– за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 8 календарных дней;

– в иных случаях.

3.1.19. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней 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 и порядке, установленном федеральным законодательством.

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

3.1.21. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.1.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели.

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

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

3.1.25. 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 подсчѐта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчѐта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца;

– исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьѐй 139 ТК РФ.

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

3.1.27. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

3.1.28. Педагогические работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры

должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3.1.29. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

3.1.30. Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

3.1.31. В случаях, когда предоставление работнику длительного отпуска сроком до одного года может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы образовательной организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника. Максимально допустимый срок переноса даты начала отпуска – 30 календарных дней.

3.1.32. По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.1.33. По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у Учреждения производственных и финансовых возможностей, работодатель по согласованию с выборным органом ППО предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 3 календарных дня
в следующих случаях:

- за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности;
- председателю ППО;

3.1.4. Руководитель, заместители руководителя и другие работники Учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определенных пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в Учреждении без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если педагоги, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены нагрузкой не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учете мотивированного мнения выборного органа ППО.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, определяет руководитель с учетом мотивированного мнения выборного органа ППО (по согласованию), а заведующему Учреждения - учредитель. Объем учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. 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.

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

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

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы педагогических работников, поименованных в разделе II Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждѐнных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: – за первую половину месяца – 20 число текущего месяца; – за вторую половину месяца – 5 число месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

– размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

– размеров и оснований произведенных удержаний; – общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.1.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.2. 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 педагогической работы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; – размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета 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).

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или абсолютных величинах.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются Положением об оплате труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников.

4.5. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, 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.

4.7. 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.

4.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

– при 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 Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

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

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

4.10. 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 статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Установление работникам выплат стимулирующего характера определяется Положением об оплате труда, выплатам компенсационного и стимулирующего характера работников.

4.12. Выплаты стимулирующего характера заведующему Учреждения определяются Положением об оплате труда, выплатам компенсационного и стимулирующего характера работников.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом.

Наполняемость групп определяется исходя из расчѐта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях.

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

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребѐнком до достижения им возраста трех лет - на 2 года;

до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на 1 год; по окончании длительной болезни на 6 месяцев;

по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 1 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.

4.15. Молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность в образовательных организациях производить доплаты в размере 30 % от должностного оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 50 % в течение первых трех лет работы, в том числе повторно устраивающимся на работу в образовательные организации в соответствии с полученной квалификацией (при этом совокупный период выплаты не должен превышать трех лет).

4.16. В период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

– при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ)

– при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

– при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ); г) по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

– при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

– в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ); – в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.1.2. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников на общем собрании работников 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.

5.1.3. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях совета Учреждения и профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учетом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.4. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников Учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с профсоюзной организацией разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников Учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств Учреждения санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников Учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внерабочее время спортивный зал, площадку и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками Учреждения.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников Учреждения, оказывать им помощь в организации спортивной работы.

5.2.5. Предоставлять профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно музыкальный зал для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников Учреждения и членов их семей.

5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

5.2.7. 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.

5.2.8. Выборный орган профсоюзной организации обязуется: не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

– стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции Учреждения;

– 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 Учреждения и системе образования;

– грамоты за достижения обучающихся в социально-значимой деятельности,

– размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках в официальных группах в социальных сетях, СМИ.

6. Охрана труда и здоровья

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда. 6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

– выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

– работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приемке групповых помещений, кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке Учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий;

– своевременное расследование несчастных случаев;

– оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в Учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда Коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение Учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в Учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзной организации.

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в Учреждении, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.3. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах Учреждения.

6.2.6. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.7. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.8. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников Учреждения.

6.2.9. Разработать и утвердить по согласованию с профсоюзной организацией инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.11. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей и надбавку к заработной плате в размере, предусмотренном Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.2.12. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, статьи 214 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме (Приложение № 3, № 4).

6.2.13. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.14. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

6.2.15. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.16. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда инструктора по физической культуре:

– обеспечивать инструктора по физической культуре информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

– регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.17. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.18. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма. 6.2.19. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.20. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.21. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц.

6.2.22. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда доплаты процентов к тарифной ставке (окладу) (приложение № 1).

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников Учреждения и приема пищи.

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

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. 6.5.3. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.6. Незамедлительно извещать заведующего Учреждения, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.7. Профсоюзная организация обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в Учреждении.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, членов комиссии по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в комиссиях:

– по охране труда;

– по проведению специальной оценки условий труда;

– по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

– по расследованию несчастных случаев на производстве;

– по приемке групповых помещений, спортивного и музыкального залов, прогулочных и спортивной площадок и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда.

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

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

6.7.8. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда. 6.7.9. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

7. Поддержка молодых педагогов

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

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

– создание необходимых условий труда молодым педагогам;

– организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения;

– привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

– материальное стимулирование молодых педагогов в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения;

– создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы; проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; – активное обучение молодежного профсоюзного актива.

7.2. Профсоюзная организация совместно с работодателем осуществляет:

– мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодежи в Учреждении; – моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами Учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

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

– обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении;

– обеспечивать установленные в Учреждении (Коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

8. Дополнительное профессиональное образование работников

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с профсоюзной организацией на каждый календарный год с учетом Программы развития Учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

8.1.2. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.3. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.4. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.5. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путем заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

8.1.6. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объем не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых

специалистов – не менее 72 часов), а объем освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.7. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.8. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. 8.1.9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.10. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд Учреждения.

8.1.11. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд Учреждения.

8.1.12. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств Учреждения.

8.1.13. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности Учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профсоюзным комитетом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

9. Социальное партнерство

9.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников. 9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

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

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации

членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

9.2.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом профсоюзной организации, но не менее 1% (ч 6 ст. 377 ТК РФ).

9.2.3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и Коллективным договором.

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

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

9.2.6. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа профсоюзной организации.

9.2.7. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в Устав Учреждения в связи с изменением типа Учреждения с обязательным участием работников.

9.3. Взаимодействие работодателя с профсоюзной организацией осуществляется посредством:

– учета мнения профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

– учета мотивированного мнения профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

– согласование с профсоюзной организацией локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (по согласованию):

– привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

– принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

– вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

– привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

– утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

– принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

– определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и

специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

– формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

– принимает (утверждает) локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

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

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

– другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.). 9.3.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты Учреждения, определяющие:

– установление и распределение педагогической работы педагогических и других работников;

– установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

– перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

– утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

– составление графика работы работников Учреждения (статья 103ТК РФ);

– принятие решения о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

– утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

– утверждение графика длительных отпусков;

– правила и инструкции по охране труда для работников (статья 214 ТК РФ);

– конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

– введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

– принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных Коллективным договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия профсоюзной организации осуществляет:

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза; – временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

– расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Профсоюзная организация обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации Коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на

принципах социального партнерства. 9.4.2. Разъяснять работникам положения Коллективного договора и приложений к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и 31 Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

– правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

– правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности), своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

– своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации; – охраной труда в Учреждении;

– правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

– своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

– соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий Коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в Учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения. 9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников Учреждения.

9.4.14. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзной организацией (без учета мотивированного мнения).

9.4.15. Выступать инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель:

10.1.1. Предоставляет профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям,

обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, средства связи (телефон, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании Учреждения.

10.1.2. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьей 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.1.3. Не допускает ограничения гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.1.4. Привлекает представителей профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.1.5. Предоставляет профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию.

10.1.6. Обеспечивает участие профсоюзной организации в работе органов управления Учреждения как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности Учреждения в целом.

10.1.7. Предоставляет председателю профсоюзной организации при сохранении среднего заработка возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально - трудовым вопросам.

10.1.8. Предоставляет возможность уполномоченному по охране труда, членам комиссии по охране труда использовать не менее одного часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в Учреждении, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

10.1.9. В целях повышения престижа профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении Учреждением председателю профсоюзной организации, заместителям председателя профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда устанавливает доплаты за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав членов профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены профсоюзной организации, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов,

президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производится в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии Учреждения, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам Учреждения.

10.3.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность профсоюзной организации и ее выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании Учреждения, в соцсетях.

11.Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон Коллективного договора работникам Учреждения.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса

11.2.6. 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 профсоюзной организации.

11.2.7. Профсоюзная организация отвечает за невыполнение обязательств по Коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

12. Заключительные положения

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора (изменениями и дополнениями в Коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к Коллективному договору, всех работников Учреждения в течение семи 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.

12.2. 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 Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

12.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 17 августа 2029 года.

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

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

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

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

12.9. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.

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

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

12.12. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.13. 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.

12.14. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора: Приложение 1 - Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основании проведения СОУТ

Приложение 2 - Перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на бесплатное обеспечение средствами индивидуальной защиты

Приложение 3 - Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты.

Приложение 4 - Перечень типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Приложение 5 - Примерная форма соглашения по охране труда. Примерный перечень мероприятий по охране труда.

Приложение № 1

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
Шефер О.С.
«15» 08 2026г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ «Улыбка»
Афанасьева О.В.
15 08 2026 г.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основании проведения СОУТ*

№ п/п	Наименование профессии и должностей работников	Класс условий труда	Наименование вредного производственного фактора	Размер повышения оплаты труда
1	младший воспитатель	3.1	Работа с моющими и дезинфицирующими средствами	4%
2	повар	3.1	Работа с оборудованием горячего цеха	4%
3	подсобный рабочий	3.1	Работа с моющими и дезинфицирующими средствами	4%
4	рабочий по стирке белья	3.1	Работа с моющими и дезинфицирующими средствами	4%
5	уборщик служебных помещений	3.1	Работа с моющими и дезинфицирующими средствами	4%

* основание Отчет о проведении специальной оценки условий труда от 09.10.2023г

Приложение №

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Шефер О.С.
«17» _____ 2026г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ «Улыбка»
_____ Афанасьева О.В.
«___» _____ 2026г.

Перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на бесплатное обеспечение средствами индивидуальной защиты

(Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г. № 766-Н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»)

1. Грузчик
2. Дворник
3. Кастелянша
4. Кладовщик
5. Подсобный рабочий
6. Повар
7. Рабочий по стирке белья
8. Сторож
9. Уборщик служебных помещений
10. Слесарь-сантехник
11. Слесарь-электрик

Приложение № 1

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Шефер О.С.
«18» 09 2026г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ «Улыбка»
_____ Афанасьева О.В.
«18» 09 2026 г.

Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты

(Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г. № 767-Н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»)

	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов
1	**Грузчик**	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1шт	П.987 Приложение№ 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания);	1- шт	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов);	1-шт	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1-шт	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающих средств			
		Смывающие и обезвреживающие средства	Туалетное мыло для мытья рук	200 мл	Приложение №3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
			Либо обеспечение постоянного наличия в санитарно-бытовых помещениях мыла дозаторов с жидким смывающим веществом		

		Опасности, связанные с пониженными температурами: Низкая температура окружающей среды в рабочей зоне ,в том числе связанные с климатом.			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке(в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбенизон)	1 шт на 2 года	П 4.7.1. Приложение № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты ног	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновой подошвой	1 пара на 1,5 года	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от пониженных температур	1 шт на 2 года	
		Средства защиты рук	Перчатки и рукавицы для защиты от пониженных температур из различных материалов	До износа	
2	**Дворник**	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1-шт	П.997 Приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1-шт	
		Одежда специальная защитная	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1-шт	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающих средств			
		Смывающие и обезвреживающие средства	Туалетное мыло для мытья рук	200 мл	Приложение №3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
			Либо обеспечение постоянного наличия в санитарно-бытовых помещениях мыла дозаторов с жидким смывающим веществом		
		Опасности, связанные с пониженными температурами: Низкая температура окружающей среды в рабочей зоне ,в том числе связанные с климатом.			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке(в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбенизон)	1 шт на 2 года	П 4.7.1. Приложение № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты ног	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновой подошвой	1 пара на 1,5 года	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от пониженных температур	1 шт на 2 года	

		Средства защиты рук	Перчатки и рукавицы для защиты от пониженных температур из различных материалов	До износа	
3	**Кастелянша**	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1-шт	П. 1491 Приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающих средств			
		Смывающие и обезвреживающие средства	Туалетное мыло для мытья рук	200 мл	Приложение №3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
			Либо обеспечение постоянного наличия в санитарно-бытовых помещениях мыла дозаторов с жидким смывающим веществом		
4	**Кладовщик**	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	П. 1511 Приложение№ 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающих средств			
		Смывающие и обезвреживающие средства	Туалетное мыло для мытья рук	200 мл	Приложение №3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
			Либо обеспечение постоянного наличия в санитарно-бытовых помещениях мыла дозаторов с жидким смывающим веществом		
5	**Повар**	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт	П. 3593 Приложение№ 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающих средств			
		Смывающие и обезвреживающие средства	Туалетное мыло для мытья рук	200 мл	Приложение №3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
			Либо обеспечение постоянного наличия в санитарно-		

			бытовых помещениях мыла дозаторов с жидким смывающим веществом		
		Химические опасности: Чистящие и обеззараживающие, дезинфицирующие вещества			
		Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Фартук	1 шт	П 6.8.1. Приложение № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
		Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от термической опасности растворов нетоксичных веществ	Перчатки Рукавицы	12 пар	
		Термические опасности			
		Средства защиты рук от	Прихватки, рукавицы	12 пар	П 6.8.1. Приложение № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
6	**Подсобный рабочий**	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1шт	П. 3640 Приложение№ 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	
		Химические опасности			
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от химических воздействий (истирания)	12 пар	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающих средств			
		Смывающие и обезвреживающие средства	Туалетное мыло для мытья рук	200 мл	Приложение №3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
			Либо обеспечение постоянного наличия в санитарно-бытовых помещениях мыла дозаторов с жидким		

			смывающим веществом		
		Термические опасности			
		Средства защиты рук	Прихватки, рукавицы	12 пар	П 6.8.1. Приложение № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
7	**Рабочий по стирке белья**	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт	П. 4031 Приложение№ 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающих средств			
		Смывающие и обезвреживающие средства	Туалетное мыло для мытья рук	200 мл	Приложение №3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
			Либо обеспечение постоянного наличия в санитарно-бытовых помещениях мыла дозаторов с жидким смывающим веществом		
		Химические опасности			
		Средства защиты рук	Перчатки	12 пар	П 6.8.1. Приложение № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
8	**Слесарь-сантехник**	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт	П. 4561 Приложение№ 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт	
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от воды	1 шт	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	

		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающих средств			
		Смывающие и обезвреживающие средства	Туалетное мыло для мытья рук	200 мл	Приложение №3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
			Либо обеспечение постоянного наличия в санитарно-бытовых помещениях мыла дозаторов с жидким смывающим веществом		
		Термические опасности			
		Средства защиты рук	Перчатки Рукавицы	12 пар	П 6.8.1. Приложение № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты ног	Полуботинки Ботинки Полусапоги Сапоги	1 пара	
		Одежда специальная для защиты от конвективной теплоты	Костюм	1 шт.	
		Воздействие шума, вибрации			
		Средства защиты рук Повышенный уровня шума и другие не благоприятные характеристики шума	Антивибрационные перчатки	До истирания	П 10.1.1 Приложение № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
9	**Слесарь-электрик**	Одежда специальная защитная	Белье специальное термостойкое или белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	П. 4581 Приложение№ 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021
		Средства защиты ног	Обувь специальная диэлектрическая	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие;	6 пар	
		Средства защиты рук	Перчатки специальные диэлектрические	1 пара	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт	
		Средства защиты головы	Каска защитная от повышенных температур	1 шт	
		Средства защиты головы	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающих средств			
		Смывающие и обезвреживающие средства	Туалетное мыло для мытья рук	200 мл	Приложение №3 к приказу Минтруда России от

			Либо обеспечение постоянного наличия в санитарно-бытовых помещениях мыла дозаторов с жидким смывающим веществом		29.10.2021 №767н
		Электрические опасности			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт	П 3.1.1 Приложение № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара	
		Воздействие шума, вибрации			
		Средства защиты рук Повышенный уровня шума и другие не благоприятные характеристики шума	Антивибрационные перчатки	До истирания	П 10.1.1 Приложение № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
10	**Сторож**	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт	П. 4732 Приложение№ 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт	
		Одежда специальная защитная	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающих средств			
		Смывающие и обезвреживающие средства	Туалетное мыло для мытья рук	200 мл	Приложение №3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
			Либо обеспечение постоянного наличия в санитарно-бытовых помещениях мыла дозаторов с жидким смывающим веществом		
11	**Уборщик служебных помещений**	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт	П. 4932 Приложение№ 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающих средств			
		Смывающие и обезвреживающие средства	Туалетное мыло для мытья рук	200 мл	Приложение №3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н
			Либо обеспечение постоянного наличия в санитарно-бытовых помещениях мыла дозаторов с жидким смывающим веществом		
		Химические опасности			
		Средства защиты рук	Перчатки	12 пар	П 6.8.1. Приложение № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 №767н

Приложение № 4

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
Шефер О.С.
«17» 08 2026г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ «Улыбка»
Афанасьева О.В.
«17» 08 2026 г.

Перечень типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

(Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г. № 767-Н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»)

Должность	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Заведующий Старший воспитатель Воспитатель Учитель-логопед Педагог-психолог Инструктор по ф/к.	Мыло туалетное жидкие моющие средства для мытья рук	200 г 250 мл (в том числе в дозирующих устройствах)
Заведующий хозяйством Младший воспитатель Рабочий по стирке белья Кастелянша Уборщик сл. помещений Повар Кладовщик Подсобный рабочий Сторож (вахтер)	Мыло туалетное жидкие моющие средства для мытья рук	200 г 250 мл (в том числе в дозирующих устройствах)
Дворник Слесарь-сантехник Слесарь-электрик	Мыло туалетное жидкие моющие средства для мытья рук	300 г 500 мл (в том числе в дозирующих устройствах)

Приложение № 5

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
Шефер О.С.
«17» 09 2026г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ «Улыбка»
Афанасьева О.В.
«28» 08 2026 г.

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА СОГЛАШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза МБДОУ «Улыбка» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 202__ года руководство ДОУ обязуется выполнить следующие мероприятия по ОТ

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физ.работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Поверка медицинского оборудования, метрологическое обследование бакт.ламп									
2	Испытание пожарных кранов/лестниц									
3	Перезарядка огнетушителей									
4	Испытания средств защиты									
5	Гидравлические испытания-промывка сист.отоп									
6	Обслуживание АПС/ТО системы									
7	мониторинга АПС									
8	Производственный контроль									
9	Обслуживание вентиляции									
	Испытание эл.об									

	мониторинга АПС									
7	Производственный контроль									
8	Обслуживание вентиляции									
9	Испытание эл. оборудования -эл. проводки									
10	Хим.чистка постельных принадлежностей									
11	Ремонт крыши									
12	Ремонт отопления подвала									
13	Ремонт прачечного отделения									
14	Ремонт пищеблока									
15	Ремонт овощехранилища									
16	Проведение мед. осмотра									
17	Строительные материалы									
18	Курсы по ОТ									
19	Пересмотр проф.рисков									
20	……..									

Заведующий
_____ О.В. Афанасьева
«____» _____ 202__г.

Председатель профкома
_____ О.С. Шефер
«____»_____ 202__г.

Прошнуровано, пронумеровано
___листа

Заведующий ___ОВ. Афанасьева

