



Утверждаю:
Заведующий МАОУ № 4
А.П.Козлова

Согласовано:
представитель трудового
коллектива

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №4 «Утёнок»
комбинированного вида на 2022 – 2025 годы**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Верхнесалдинский центр занятости»
« 22 » 08 2022 г
Запись за № 10-К

г. Верхняя Салда
2022 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Утёнок» комбинированного вида (далее – Дошкольное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель Дошкольного учреждения в лице заведующего Козловой Анастасии Павловны и Работники, интересы которых представляют члены трудового коллектива или первичная профсоюзная организация (далее - профком).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012 - 2014 г.г., Соглашения между администрацией муниципального образования Верхнесалдинского городского округа, Управлением (отделом) образования муниципального образования и районной (городской) организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (*статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)*).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение членов трудового коллектива или профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о стимулирующих выплатах;
- график отпусков;
- другие локальные нормативные акты.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или членами трудового коллектива или через профком:

- учёт мнения членов трудового коллектива и 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 частью 2 статьи 53 Главы 8 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

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 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 58 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью 2 статьи 58 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, место работы. Об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

2.5. В течение года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента,

изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции статья 74 ТК РФ.

2.6. О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как и вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

2.9. Дошкольное образовательное учреждение устанавливает:

- заработную плату работников в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;

- структуру управления деятельностью дошкольного образовательного учреждения;

- штатное расписание и должностные обязанности работников.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

3.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (статья 197 ТК РФ).

3.1.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (статья 196 ТК РФ).

3.1.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива или профкома на каждый календарный год, с учетом перспектив развития дошкольного образовательного учреждения (статья 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже 1 раза в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 ФЗ – 273 «Об образовании в Российской Федерации»).

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно,

проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки статья 187 ТК РФ (если это предусмотрено сметой).

3.2.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.6. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида ДОУ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять членов трудового коллектива и профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производить с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.1.4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ в состав аттестационной комиссии включается представитель трудового коллектива или профсоюзной организации.

4.1.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.1.6. Стороны договорились что: помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право на трудоустройство, при равной квалификации и производительности труда, при сокращении численности или штата предоставляется лицам:

-Работникам в течение 5 лет до наступления возраста дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно в соответствии с законодательством РФ;

-одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;

-отцам, воспитывающим детей до 16 лет без матери;

-одному из родителей, имеющих несовершеннолетних детей, в случае, когда должности или рабочие места обоих родителей подлежат сокращению;

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее двух лет;
-Работникам совмещающим работу с учебой (заочная, очно-заочная форма обучения),если обучение осуществляется по направлению (Договору) Общества;

Работникам, получившим производственную травму, профессиональное заболевание при работе в Обществе.

Работодатель не в праве отказать в приеме на работу гражданину, достигшему предпенсионного возраста или уволить его без достаточных на то оснований (Федеральный закон от 03,10,2018 №352-ФЗ). В соответствии с абзацем шестым пунктом 2 статьи 5 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации гражданами предпенсионного возраста считаются граждане предпенсионного (в течение 5 лет до наступления возраста дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).»

Работодатель несет уголовную ответственность в соответствии со статьей 144.1 Уголовного кодекса Российской Федерации за необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам. В соответствии с частью 5 статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течении семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

4.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 ТК РФ).

4.1.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении прием на работу новых работников осуществляется согласно статьи 64 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.2. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.1.3. Для руководящих работников, их заместителей, служащих, учебных вспомогательного персонала и рабочих профессий устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.4. Для педагогических работников учреждения: старшего воспитателя, воспитателя педагога-психолога, педагога дополнительного образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ), для воспитателей групп компенсирующей направленности – часов в неделю; для музыкальных руководителей – 24 часа в неделю; для инструкторов физической культуре – 30 часов в неделю.

5.1.5. В случаях предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.1.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учрежден

должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.7. В летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учётом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива или профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.1.9. Работодатель обязуется предоставлять каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (статья 120 ТК РФ).

На основании Постановления РФ от 01.10.2002г. № 724 педагогическим работникам предоставляется отпуск продолжительностью 42 и 56 календарных дней.

5.1.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ):

- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- работающие инвалиды до 60 дней в году;
- для сопровождения детей в первый класс – 1 день;
- в связи с проводами детей в армию – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- в случае регистрации брака работника – 5 дня;
- при рождении ребёнка в семье – 5 дня;
- в случае смерти близких родственников – 5 календарных дней.

5.1.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается тарификацией, а учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.

5.1.12. Работники в возрасте до 18 лет пользуются отпуском продолжительностью 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

5.1.13. Работодатель предоставляет очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- при получении лечебной путёвки;
- по семейным обстоятельствам;
- при отсутствии работы;
- в других случаях.

5.1.14. Всем лицам, работающим по совместительству, предоставляются оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе (статья 286 ТК РФ).

5.1.15. Предоставить дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день заведующему продолжительностью - 3 календарных дня (статья 119 ТК РФ).

5.1.16. Предоставить дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день главному бухгалтеру - 3 календарных дня (статья 119 ТК РФ).

6. Оплата труда, выплата компенсаций

6.1 Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится на основе Трудового договора и тарификации.

6.1.2. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала, определяется трудовыми договорами между руководителем дошкольного образовательного учреждения, работниками, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд до введения новой системы оплаты труда.

6.1.3. Месячная заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Свердловской области.

6.1.4. Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Утёнок» комбинированного вида. Документ разрабатывается и реализуется администрацией дошкольного образовательного учреждения самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда по согласованию с представителем трудового коллектива или профсоюзным комитетом.

6.1.6. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены в следующих случаях:

- при невыполнении возложенных обязанностей;
- при ухудшении качества работы.

6.1.7. Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При поступлении работник имеет право на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня статья 136 ТК РФ.

6.1.9. В случае задержки заработной платы в соответствии со статьей 236 ТК РФ работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть

повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

6.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

6.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации Правительством РФ (Приказ Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

6.2.3. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с представителем трудового коллектива или профсоюзным комитетом.

6.2.4. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с представителем трудового коллектива или профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

6.2.5. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива или выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.2.6. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ) выплаты при увольнении - в последний день работы (статья 80 ТК РФ).

6.2.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (статья 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.2.8. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (статья 153 ТК РФ).

6.2.9. Во время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.2.10. В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка (п. 3.3.2. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012 - 2014 г.г.).

6.2.11. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих

выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2.12. Знакомить под роспись работников учреждения с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (часть 2 статьи 74, 162 ТК РФ).

6.2.13. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа.

6.2.14. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в размере не полученной заработной платы (статья 234 ТК РФ).

6.3.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.3.3. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.3.4. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных учреждений, в учреждении производится индексация заработной платы работников *(при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части размере не менее 20 и не более 40 процентов)*. Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также всех выплат установленных в абсолютном размере.

6.3.5. Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и повышении заработной платы работников по согласованию с представителем трудового коллектива или профсоюзным комитетом.

6.3.6. Индексация окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводится на основании внесения изменений в Положение об оплате труда по согласованию представителем трудового коллектива или профсоюзным комитетом.

6.3.7. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимает работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива или профсоюзным комитетом.

6.4. Стороны согласились, что дошкольное образовательное учреждение разрабатывает и принимает по согласованию с представителем трудового коллектива или профсоюзным комитетом:

6.4.1. Положения о стимулирующих выплатах муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Утёнок» комбинированного вида.

6.5. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.6. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений», в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах, либо в целом по образовательному учреждению санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлечь педагогических работников к учебно-воспитательной, методической, организационной

работе в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период с сохранением заработной платы в установленном порядке.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.3. На основании Приказа Государственного образования от 20.08.1990г. № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам образовательных учреждений», производятся доплаты следующим категориям сотрудникам дошкольного учреждения:

- поварам - 12 %;
- кухонный работник-10 %;

7.1.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, либо опасным условиям труда (статья 117 ТК РФ).

7.1.5. При увольнении работника, выплата всех сумм, причитающихся ему, в том числе за неиспользованный отпуск производится в день увольнения работника (статья 136 ТК РФ).

7.1.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

7.1.7. Средний заработок исчисляется согласно статьи 139 ТК РФ.

7.1.8. Материальная помощь выплачивается сотрудникам дошкольного учреждения в соответствии с положением.

7.1.9. О введении новых условий труда работодатель обязан известить работников не позднее, чем за 2 месяца.

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда внедрение современных средств безопасности труда, финансовых средств предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организованных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроках их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др. материалов за счёт учреждения.

8.1.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

8.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.1.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда.

8.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ с учётом мнения профсоюзной организации.

8.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

8.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на основе входят представители работодателя и представители трудового коллектива или органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

8.1.11. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива или профкомом контроль за состоянием охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

8.1.12. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

8.1.13. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

8.1.14. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

8.1.15. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождении проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

8.1.16. В соответствии со статьей 226 ТК РФ закладывать в бюджет учреждений образования расходы на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.1.17. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом № 157 - ФЗ от 17.09.1998 г. «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную вакцинацию работников дошкольного учреждения за счет средств работодателя.

8.1.18. При разработке проекта бюджета при наличии средств, на соответствующий год предусматривать:

- затраты на мероприятия по охране труда;
- затраты на проведение периодических бесплатных медицинских обследований педагогических работников;
- затраты на специальную оценку условий труда.

8.1.19. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения представителя трудового коллектива или профсоюза, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, пересматривать их не реже 1 раза в пять лет.

8.2. Профком обязуется:

Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.2.1. Профком избирает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.2. Осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.2.4. Принимает участие в разработке и согласовании локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

8.2.5. Проводит общественный контроль состояния охраны труда

8.2.6. Стороны совместно:

8.2.7. Создают комиссию по охране труда.

8.3. Стороны пришли к соглашению:

8.3.1. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда в проведении семинаров, выставок, конкурсов.

9. Социальные гарантии

9.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории - профилактории).

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

9.1.2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, на основании личного заявления работника, один раз в год, в исключительных случаях до 2-х раз, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

9.1.3. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

9.1.4. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём

9.2.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

9.2.3. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающее право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

9.2.4. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза установленном в Профсоюзе порядке.

9.2.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о поощрении работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

9.2.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, пер муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов

Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

9.2.7. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для членов Профсоюза.

9.3. Стороны договорились о том, что:

9.3.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

9.3.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения представителя трудового коллектива или профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома статья 373 ТК РФ.

9.3.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).

9.3.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза. При наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.3.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374, 376 ТК РФ).

9.3.8. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.3.9. Работодатель с учётом мнения рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статья 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- и другие вопросы.

10. Обязательства профкома.

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Председатель профкома в взаимоотношениях с работодателем представляет интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

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

10.1.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

10.1.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.1.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.1.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с Горгородским комитетом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.1.8. Своевременно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Горгородскую профсоюзную организацию.

10.1.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.1.11. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.1.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.1.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.1.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

11.1. Ответственность сторон.

11.1.1. Стороны договорились, что:

11.1.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.1.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в 6 месяцев.

11.1.5. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные средства устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.1.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.1.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

Приложения к коллективному договору.

Приложение №1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Приложение №2. План-график повышения квалификации работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Утёнок» комбинированного вида

Приложение №3. Перечень профессий и должностей работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Утёнок» комбинированного вида которым в связи с вредными условиями труда предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск.

Приложение №4. План оздоровительно-профилактических мероприятий сотрудников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Утёнок» комбинированного вида

Приложение №5. Типовые нормы бесплатной выдачи одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Утёнок» комбинированного вида

Приложение №6. Соглашение по охране труда работодателей и уполномоченными работниками представительных органов муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Утёнок» комбинированного вида.

Дополнительное соглашение к коллективному договору Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Утён комбинированного вида по ВИЧ-инфекции.

Утверждаю
ЗаведующийА.П. Козлов
_____ 202

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
(норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

Продолжительность рабочего времени	Педагогические работники
36 часов в неделю	1. старший воспитатель; 2. педагог-психолог; 3. воспитатель. 4. педагог дополнительного образования
25 часов в неделю	1. воспитатель, работающий непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья
24 часов в неделю	1. музыкальный руководитель
30 часов в неделю	1. инструктор по физической культуре



ПЛАН-ГРАФИК
повышения квалификации работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №4 «Утёнок» комбинированного вида
на 2022 - 2025год

№	Должность	Семинары	Курсы повышения квалификации	Обучение по охране труда	Тематическое декретирование групп
1	Заведующий	Ежегодно	1 раз в три года	1 раз в три года	Ежегодно
2	Старший воспитатель	Ежегодно	1 раз в три года	1 раз в три года	Ежегодно
3	Заместитель заведующей по хозяйственной части			1 раз в три года	Ежегодно
4	Воспитатели	Ежегодно	1 раз в три года		Ежегодно
5	Узкие специалисты		1 раз в три года		Ежегодно
6	Младшие воспитатели Помощники воспитателей		1 раз на повышение разряда		Ежегодно
7	Повара				Ежегодно
8	Машинист по стирке и ремонту спецодежды				Ежегодно
9	Кухонный рабочий				Ежегодно
10	Сторожа				Ежегодно
11	Уборщик служебных помещений				Ежегодно
12	Уполномоченный по охране труда			1 раз в три года	Ежегодно



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №4 «Утёнок» комбинированного вида,
которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный
отпуск

Наименование должности	Компенсационные выплаты	Дополнительно оплачиваемые дни
Повар	12% оклада пропорционально отработанного времени	6 дней
Кухонный рабочий	10% оклада пропорционально отработанному времени	
Сторож	Ночные не менее 35% от ставки. Праздничные дни по часовой оплате.	
Заведующий	Ненормированный рабочий день	3 дня

Список составлен в соответствии с:

- постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22;
- постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Приложен



Утвер
Заведу

А.П.К

ПЛАН
оздоровительно-профилактических мероприятий работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №4 «Утёнок» комбинированного вида

Мероприятия	Срок	Ответственный
Проф.осмотры	1 раз в год	Заведующий
Предварительные, периодические осмотры	1 раз в год	Заведующий
Вакцинация	по медицинским показаниям	Заведующий
Страхование работников от временной нетрудоспособности, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	постоянно	Заведующий

Приложен



Утвержден
Заведующий

А.П.К

ТИПОВЫЕ НОРМЫ
Бесплатной выдачи одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №4 «Утёнок» комбинированного вида

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи год (едини комплекты)
1	Воспитатель, Младший воспитатель, Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1
		Фартук клеёнчатый с нагрудником	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Косынка хлопчатобумажная	1
		Халат хлопчатобумажный	2
		Перчатки резиновые	2
2	Врачи, средний и младший персонал	Халат хлопчатобумажный	1
		Шапочка хлопчатобумажная	1
		Перчатки резиновые	2 пары
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые	1 пара
4	Кладовщик, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	4 пары
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 пара
5	Повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Ботинки кожаные	1 пара
		Колпак хлопчатобумажный	1
6	Кухонный рабочий	Фартук клеёнчатый с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		перчатки резиновые	1 пара
		Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка хлопчатобумажная	1
7	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка хлопчатобумажная	1

		Фартук прорезиненный с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
8	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1



Утверждаю:
Заведующий

А.П.Козлова
« » 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателя и уполномоченных работниками представительных органов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Утёнок» комбинированного вида

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников которым улучшаются условия труда		количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
				всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщин
1.	<p>Организационные мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучение работников безопасным методам приемам работы - организация и проведение выставок по охране труда - разработка и утверждение инструкций по охране труда - разработка и утверждение программ учреждения - разработка и утверждение положения о дне охраны труда - проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации - организация и проведение 	<p>В течение года</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>Май</p>	<p>Уполномоченный по охране труда</p> <p>Старший воспитатель</p> <p>Заведующий ДОУ</p> <p>Заведующий ДОУ</p> <p>Заведующий ДОУ</p> <p>зам. зав. по ХЧ</p>	42	38		

административно-общественного контроля по охране труда - учёба по охране труда, пожарной безопасности	2 раза в год 1 раз в квартал					
--	-------------------------------------	--	--	--	--	--

Утверждаю:
Заведующий

А.П.Козлова
2022 г.



СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателя и уполномоченных работниками представительных органов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Утёнок» комбинированного вида

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников которым улучшаются условия труда		количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
				всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщин
1.	<p>Организационные мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучение работников безопасным методам приемам работы - организация и проведение выставок по охране труда - разработка и утверждение инструкций по охране труда - разработка и утверждение программ учреждения - разработка и утверждение положения о дне охраны труда - проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации - организация и проведение 	<p>В течение года</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>Май</p>	<p>Уполномоченный по охране труда</p> <p>Старший воспитатель</p> <p>Заведующий ДОУ</p> <p>Заведующий ДОУ</p> <p>Заведующий ДОУ</p> <p>зам. зав. по ХЧ</p>	42	38		

столовой - проверка канализационной системы - проверка системы отопления - проверка внутренней системы водоснабжения - ревизия технологического и холодильного оборудования - испытание спортивного оборудования						
---	--	--	--	--	--	--

В данном документе пронумеровано,
Пронумеровано и скреплено печатью
листа(ов)

Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 4 «Утёнок»
Козлова А.П.



Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №4 «Утёнок» комбинированного вида

Муниципальное автономное
дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад №4 «Утёнок»
комбинированного вида
624760, г. Верхняя Салда Свердловской области,
Ул. Сабурова, 29;
тел. (34345) 5-52-11
ОКПО 55164237
ОГРН 1026600785232
ИНН 6607008234
КПП 662301001

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

МАДОУ «Детский сад №4 «Утёнок»

 Е.А. Комякова

(подпись, расшифровка подписи)

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МАДОУ «Детский сад №4 «Утёнок»

 А.П.Козлова

(подпись, расшифровка подписи)

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ
ДОГОВОРУ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №4
«УТЁНОК» КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА**

на 2022-2025гг.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №4 «Утёнок» комбинированного вида

Согласован и утвержден на собрании работников

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области

«Верхнесалдинский центр занятости

« 22 » 08 20 22г.

Запись за № 22-02

протокол №8 от «8» августа 2022г.

Дополнительно соглашение к коллективному договору

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №4 «Утенок» комбинированного вида

на 2022-2025 гг. регистрационный номер _____

Сроки действия дополнительного соглашения соответствует срокам реализации коллективного договора с 01.01.22-31.12.2025.

На основании рекомендации департамента по труду и занятости населения Свердловской области ГКУ «Верхнесалдинский ЦЗ»

Внесены изменения: (либо дополнения)

1. Добавлен пункт №12:

В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников предприятий, организаций и учреждений и в соответствии с Соглашением об организации взаимодействия Министерства здравоохранения Свердловской области, Департамента по труду и занятости населения свердловской области профилактических мероприятий по ВИЧ-инфекции в коллективный договор вносятся пункты следующего содержания :

1). Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и по ВИЧ -инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда

2). Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

7
раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

3). Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

4). Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство Организации обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

5. Доступ к лечению и уходу.

Организация обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Организация оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства.

- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости)

-помощь в нахождение организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

б). Партнерские отношения.

Организация установит партнерские отношения с ГБУЗ СО «Свердловской областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и ИЗ» (его филиалом или клинико-диагностическим кабинетом ЛПО муниципального образования), которые проводят тестирования и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы».

Приложение к данному разделу включено Совместное заявление по обращению к проблеме ВИЧ-инфекции и СПИДа на предприятии.

Председатель профсоюзного комитета

МАДОУ «Детский сад №4 «Утёнок»

Е.А. Комякова

Заведующий

МАДОУ «Детский сад №4«Утёнок»



А.П.Козлова

В данном документе пронумеровано,
Пронумеровано и скреплено печатью
листа(ов)

Заведующий МАДОУ

«Детский сад № 4 «Утёнок»

Козлова А.П.

