
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 4 города Кирово-Чепецка Кировской области
на 2024-2027 годы

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 города Кирово-Чепецка Кировской области (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 4 города Кирово-Чепецка Кировской области (далее – МБДОУ детский сад № 4).

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
 - Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»);
 - Законом Кировской области от 14 октября 2013 г. N 320-ЗО «Об образовании в Кировской области» (далее – Закон Кировской области «Об образовании»);
- а также, на основании актов социального партнерства федерального и регионального уровня:

- Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2022 - 2025 годы (далее – Областное трехстороннее соглашение);
- Регионального отраслевого соглашения между Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и Министерством образования Кировской области на 2023 – 2026 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение);
- Территориального отраслевого соглашения между Кирово-Чепецкой районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Администрацией МБДОУ детского сада № 4 (далее – Территориальное отраслевое соглашение).

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников МБДОУ детского сада № 4, регулирования вопросов социального партнерства в МБДОУ детском саду № 4, установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники МБДОУ детского сада № 4 в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) – председателя Профкома Харюшиной Ольги Владимировны.
- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ детским садом № 4 Кожиной Ларисой Николаевной (далее – Работодатель)

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ детского сада № 4.

При этом, Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если

работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.7. Стороны договорились, что Профком является ~~единственным~~ полномочным представителем работников МБДОУ детского сада № 4, при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

1.8. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.9. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду (отделе по регулированию трудовых отношений управления государственной службы занятости населения Кировской области).

1.10. К коллективному договору приняты следующие приложения

- инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования (приложение № 1);
- соглашение по охране труда (приложение № 2);
- перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 3);
- нормы выдачи средств индивидуальной защиты (приложение № 4);
- положение о комитете (комиссии) по охране труда МБДОУ детского сада № (приложение № 5);
- комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам (приложение № 6);

2. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МБДОУ детского сада № 4 и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении МБДОУ детского сада № 4:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;
- проведение Профкомом консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности МБДОУ детского сада № 4, включая получения всей необходимой информации;
- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений;

2.3. По согласованию с Профкомом, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования (приложение № 1), работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ, п. 4.1.Областного трехстороннего соглашения);
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);
- увольнение работников являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);
- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.4.19 коллективного договора;
- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.4.19 коллективного договора;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.5.10 коллективного договора;
- списки работников предусмотренных п. 7.5 коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда;

2.4. С учетом мотивированного мнения Профкома, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования (приложение № 1), работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505)
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ)
- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 772н);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ)
- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям (п. 3.1.6 Регионального отраслевого соглашения).
- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, п. 3.3.4 Регионального отраслевого соглашения)
- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности в МБДОУ детском саду № 4.

2.6. В соответствии с п.1.8. Коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профкома, как представительного органа работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором.

2.7. Обязанности работодателя:

2.7.1. Работодатель признает деятельность Профсоюза значимой для образовательной организации.

Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.7.2. Предоставляет Профкому независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.

2.7.3. В соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени (п.2.8.2 Коллективного договора).

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.

2.7.4. Размещает информацию о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами на интернет-сайте МБДОУ детского сада № 4 и информационных стендах.

2.7.5. Привлекает Профком для участия в комиссиях МБДОУ детского сада № 4 по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.7.6. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома, в том числе работников МБДОУ детского сада № 4 выполняющих работу на общественных началах в территориальных организациях Профсоюза для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.7.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 8.3.5 Регионального отраслевого соглашения председателю Профкома устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % от оклада (или устанавливается персональный повышающий коэффициент), за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в МБДОУ детском саду № 4.

2.8. Профком обязуется:

2.8.1. Содействовать работодателю в вопросах функционирования МБДОУ детского сада № 4;

2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком защищать их права в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ. В этом случае, работники уплачивают в Профком сумму, именуемую взносом солидарности, в размере 2 % от двух минимальных размеров оплаты труда.

2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в МБДОУ детском саду № 4, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

2.8.4. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.8.5. Участвовать в работе комиссий МБДОУ детского сада № 4 по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.8.6. Разъяснять работникам положения коллективного договора, актов социального партнерства указанных в п.1.2. Коллективного договора;

2.9. В целях реализации пункта 1.3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы, пункта 8.14 Областного трехстороннего соглашения, пунктов 2.6, 8.8. Регионального отраслевого соглашения, пункта 0.0. Территориального отраслевого соглашения, в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ, стороны признают необходимым заключить Соглашение о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования и включить в текст таких соглашений перечень социальных гарантий предусмотренных пунктом 8.8. Регионального отраслевого соглашения

3. Трудовые правоотношения.

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками МБДОУ детского сада № 4, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.3. Обязанности работодателя:

3.3.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68 ТК РФ.

3.3.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Для ознакомления с указанными документами работодателем ведется журнал ознакомления работников с Уставом, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

3.3.3. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства указанным в п. 1.2 Коллективного договора в Профком.

3.3.4. При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку и оказывать содействие в получении документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

3.3.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утерей, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

В случае поступления на работу лица, впервые начавшего трудовую деятельность с 01.01.2021 г. его оформление происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.3.6. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств МБДОУ детского сада № 4, в порядке определяемом ст. 196 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

3.3.7. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от

1 февраля 2022 г. N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.3.8. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

3.3.9. Прекращать трудовой договор по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренных ст. 83 ТК РФ.

3.3.10. Соблюдать особенности трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

3.3.10. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его организации с участием Профкома.

3.3.12. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства указанными в п.1.2 коллективного договора.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профкома на основании соответствующего заявления работника являющегося членом Профсоюза работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.

3.4.2. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.4.3. При решении вопроса об установлении испытательного срока руководствоваться ст. 70 ТК РФ.

3.4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- молодым специалистам, закончившим образовательные организации не более 2 лет назад;
- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

3.4.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных)

обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок существования выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МБДОУ детском саду № 4 показателей и критериев.
- класс (подкласс) условий труда, вредные и опасные факторы, воздействующие на работника в период выполнения работ;
- компенсации и гарантии, которые получает работник, трудящийся во вредных условиях;
- обязанности, связанные с составлением и заполнением документации с целью исключения составления и заполнения работниками избыточной документации.

3.4.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.4.7. Руководящие, педагогические и иные работники МБДОУ детского сада № 4 помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, для которых МБДОУ детский сад № 4 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Ведение преподавательской работы лицами, указанными в абзаце первом настоящего пункта, свидетельствует о работе их в должности, по которой осуществляется педагогическая деятельность.

3.4.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.4.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение о заключении трудового договора в новой редакции.

3.4.10. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодатель обязуется требовать, а работник обязуется предоставлять справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, только при приеме на работу.

3.4.11. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться

нованием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3.4.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч. 2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.4.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам ст. 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- групп или количества обучающихся (воспитанников);
- изменение количества часов по учебному плану;
- изменение режима работы работника и (или) МБДОУ детского сада № 4;
- изменение образовательных программ.

3.4.14. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.

В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.

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

3.4.16. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.4.17. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.5.10 коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия

3.4.18. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, высшей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное

высказание до истечения срока его действия.

3.4.19. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениям законодательства Российской Федерации, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).

4. Оплата труда.

4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда ее повышение и улучшение условий выплаты в совместной деятельности.

4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Кировской области, актами социального партнерства, указанными в п. 2 Коллективного договора.

4.3. В соответствии со ст. 129, 135 ТК РФ заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (ставку заработной платы) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера: за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы (в т.ч. руководство педагогическими объединениями) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за расширение зон обслуживания, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за квалификационную категорию, за ученую степень и звание, персональный повышающий коэффициент, премиальные выплаты.

4.4. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

4.5. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) не допуская двойного толкования, а также установления «вилки».

Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

4.6. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковский счет.

За первую половину месяца – 28 числа, окончательный расчет – 13 числа

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.

4.8. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.9. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в Социальный Фонд России, Фонд обязательного медицинского страхования, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя с учетом мнения Профкома.

4.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.11. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда МБДОУ детского сада № 4 условия и порядок оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в примерном положении об оплате труда, а могут быть улучшены в зависимости от финансовой возможности МБДОУ детского сада № 4.

4.12. Сверхурочная работа (п. 5.4.17 коллективного договора) оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными

условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, приложением № 5.

4.15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

4.16. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 1.04.2019 №17-П.)

4.18. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются в соответствии с соглашением сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

4.19. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, выполняющих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.20. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.21. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы (п. 4.1.19 Регионального отраслевого соглашения).

В других случаях простоя оплата производится по правилам ст. 157 ТК РФ.

4.22. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.23. В соответствии с п. 2.9 коллективного договора, стороны могут предусмотреть дополнительные гарантии по оплате труда в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными НПА содержащими нормы трудового права регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными соглашениями, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников МБДОУ детского сада № 4 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в

в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей предусмотренных п. 5.2. Коллективного договора.

- для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев, предусмотренных п. 5.4.5 Коллективного договора)

- для иных работников в случаях предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий учебной (педагогической) работы в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

Стороны принимают во внимание, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с п. 2 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601

5.3. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.4. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:

5.4.1. Объем учебной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения Профкома и оговаривается в трудовом договоре.

5.4.2. Об учебной нагрузке на следующий год работодатель предупреждает работника не позднее, чем за 1,5 месяца до наступления очередного оплачиваемого отпуска, в случае ее изменения не менее чем за 2 месяца до изменения.

5.4.3. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников оговоренный в трудовом договоре не может быть изменен по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, учеников.

5.4.4. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора в любое время, по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца.

5.4.5. Медицинским работникам МБДОУ детского сада № 4 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4.6. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.4.7. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.

5.4.8. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.4.9. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей!», Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 «О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей»), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.

5.4.10. В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.4.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель имеет эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.

5.4.12. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 3)

5.4.13. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При суммированном учёте рабочего времени (п. 5.4.12. коллективного договора) сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п 4.12, 4.13. коллективного договора.

5.4.14. Работа, выполняемая воспитателями, младшими воспитателями вследствие неявки основного работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 152 ТК РФ, п. 4.12 Коллективного договора.

5.4.15. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-помогательный и обслуживающий может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.5. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.5.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.

5.5.2. Не позднее, чем за 3 недели до наступления нового календарного года работодатель совместно с Профкомом организует прием заявлений на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска с указанием желаемых дат отпуска.

5.5.3. График отпусков составляется работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.5.4. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.5.5 коллективного договора. В остальных случаях в согласованию сторон при наличии заявления работника, например: при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника...

5.5.5. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения старшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- работники, призванные на военную службу по мобилизации в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (ст. 351.7 ТК РФ)
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона от 15 января 1993 г. N 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 15 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работники, награжденные знаком «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР» (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).

5.5.6. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

5.5.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из неоплаченной продолжительности отпуска.

5.5.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, выплачиваются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 22.07.2007 № 922).

5.5.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору;
- многодетным родителям (опекунам, попечителям) имеющему троих и более детей из расчета 1 календарный день отпуска за третьего ребенка и по 1 календарному дню за каждого следующего ребенка в возрасте до 14 лет (п. 6.31 Областного трехстороннего соглашения)

Другие основания предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска определяются в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Профсоюза.

5.5.10. Стороны отмечают, что работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, 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 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии в охране общественного порядка»);

- работникам являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»)

- работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»).

- супругам военнослужащих если отпуск супруга больше чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

В остальных случаях по согласованию с Профкомом.

5.5.11. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников, работающих более 4 часов в день стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, п. 1.5 приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536.

5.5.12. В соответствии с п. 2.9 коллективного договора, стороны могут предусмотреть дополнительные гарантии по вопросам рабочего времени и времени отдыха в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика.

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания активной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. К массовому увольнению работников, в соответствии с п. 9.1.1 Регионального отраслевого соглашения, относится ликвидация МБДОУ детского сада № 4 либо сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

- 10 процентов и более – в течение трех месяцев;
- 15 процентов и более – в течение шести месяцев;
- 20 процентов и более – в течение года.

6.3. Обязанности работодателя

6.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБДОУ детского сада № 4 и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Профком в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

6.3.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, включая категории работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3.3. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.3.4. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить дополнительными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом ст. 74, 372 ТК РФ, Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает данные вопросы самостоятельно с привлечением Профкома

6.4.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений и сокращения численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри МБДОУ детского сада № 4;

6.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на сохранение на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 N 917-О-О, от 09.02.2012 N 1492-О)

6.4.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом сохранения на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188 «О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;

- работники-предпенсионеры;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
- работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо МБДОУ детского сада № 4.

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

6.4.6. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 171 ТК РФ).

6.4.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.4.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности МБДОУ детского сада № 4, при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профкома.

6.4.9. В случае не соответствия квалификации работника требованиям Единого

...фиксационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 415), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и финансирует за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональной подготовки – не менее 250 часов (п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499)

6.4.10. При организации дополнительного профессионального образования стороны взаимодействуют Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124)

6.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

6.5.1. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается;

6.5.2. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

6.5.3. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, способствующие развитию института наставничества.

6.5.4. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в совместных мероприятиях, проводимых Министерством образования, Профсоюзом образования, Советом молодых педагогов, Клубом «Наставник», освобождает молодого специалиста от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении указанных мероприятий.

6.5.5. Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

6.6. Молодым специалистам, окончившим в текущем году профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и принятым на работу по полученной специальности (направлению подготовки) в МБДОУ детский сад № 4, предоставляются дополнительные выплаты в первые три года работы:

- 35 процентов от оклада в первый год работы;
- 30 процентов от оклада во второй год работы;
- 20 процентов от оклада в третий год работы.

6.7. В соответствии с п. 2.9 коллективного договора, стороны могут предусмотреть дополнительные гарантии по вопросам содействия занятости, дополнительного профессионального образования, молодежной политики в Соглашении о дополнительных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования

7. Охрана труда

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

7.1. Стороны совместно обязуются:

7.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, применение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по

труда (приложение № 2 к коллективному договору) с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-гигиенических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственности должностных лиц.

7.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

7.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

В своей деятельности комиссия руководствуется положением о комитете (комиссии) по охране труда в МБДОУ детском саду № 4 (приложение № 5 к коллективному договору).

7.1.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по повышению знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния помещений, по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году;
- работу комиссий;
- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

7.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью деятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, исполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

7.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

7.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную визуальную, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.2.2. 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.

7.2.3. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

7.2.4. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

7.2.5. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на образовательной организации.

7.2.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на компенсационные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.2.7. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

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

7.2.8. Проводить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

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

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

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

7.2.11. До утверждения результатов специальной оценки условий труда предоставлять выплаты гарантии и компенсации за работу во вредных (опасных) условиях труда согласно условиям трудового договора.

7.2.12. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статьи 214, 221 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 (статья 222 ТК РФ).

Формы выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств определены приложением № 4 к коллективному договору.

7.2.13. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию профилактики за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований. 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.

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

7.2.15. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7.2.16. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, комплектация аптечки медицинскими изделиями осуществляется в соответствии с приложением к коллективному договору.

7.2.17. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, способствующих к возникновению микроповреждений (микротравм), проводить расследование и учет несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса в установленном законодательством порядке.

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 3 000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7.2.18. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения специальным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для отдельных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.19. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приема пищи.

7.4. 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 простоя по этой причине в размере среднего заработка.

7.5. Профком обязуется:

7.5.1. 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.

7.5.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

Порядок работы уполномоченного по охране труда по осуществлению общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением законных прав и интересов членов Профсоюза определяется приложением к коллективному договору.

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

7.5.4. Обеспечивать участие представителей Профкома 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 оценке профессиональных рисков;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, стадионов, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

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

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

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

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

7.5.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда».

8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

8.1. Стороны подтверждают, что работники МБДОУ детского сада № 4 пользуются всеми правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ.

8.1.1. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью

8.1.2. Молодым специалистам из числа руководящих и педагогических работников в соответствии определяемым законодательными и подзаконными актами Кировской области, выплачиваются денежные выплаты

8.1.3 Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.

8.1.4. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о следующем:

Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.

Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом мнения Профкома на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов) При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитываются:

- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);

- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца)

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.

В случае наличия средств, полученных МБДОУ детским садом № 4 от приносящей доход деятельности, по согласованию сторон длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

Работодатель, по согласованию с профкомом, может отказать в предоставлении длительного педагогического отпуска, если факт предоставления отпуска отрицательно скажется на образовательном процессе.

8.1.5. Педагогические работники, являющиеся членами профсоюза не менее одного года, имеют право на получение бесплатной юридической помощи от профсоюзных организаций Всероссийского профсоюза образования всех уровней, в том числе, право на досудебное и судебное представительство их интересов по вопросам трудового законодательства, законодательства в сфере образования и социального обеспечения, включая возможность представления юридических документов (исковых заявлений, жалоб, претензий и т.д.).

8.1.6. По договоренности сторон, в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, Соглашением о дополнительных социальных гарантиях для членов Всероссийского Профсоюза образования работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы.

8.1.10. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) вносятся работодателем в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования указанных в абз. 1 п. 6.4.4. коллективного договора и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников;

8.1.11. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников МБДОУ детского сада № в пределах его компетенции;

8.2.2. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками МБДОУ детского сада № 4 и членов их семей.

8.2.3. Организовывать контроль за работой по организации общественного питания в МБДОУ детского сада № 4, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. В целях адаптации молодых педагогов являющихся членами Профсоюза оказывать взаимостороннюю методическую и моральную поддержку.

8.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

- летний отдых для работников – членов Профсоюза и членов их семей в санаториях Калининской области по программе «Профсоюзная скидка» и в санаториях в других субъектах РФ зарубежных стран по программе «Профкурорт», других программ и направлений;

- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов Профсоюза;

- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;
- иные праздничные мероприятия;
- реализацию дисконтных программ.

8.3.3. Работникам, являющимся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.

8.4. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных коллективным договором дополнительных трудовых, социально-экономических прав и гарантий являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства.

8.5. В соответствии с п. 2.9 коллективного договора, стороны предусматривают дополнительные социальные гарантии в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях членов Общероссийского Профсоюза образования

Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.

9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 17.06.2024 по 16.06.2027 и вступает в силу со дня подписания его сторонами, т.е. с 17.06.2024

9.2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить односторонним порядком выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

9.4. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на изменение действия коллективного договора путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ детского сада № 4, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ детского сада № 4.

9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия действующего на срок до трех лет.

9.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

9.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

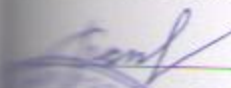
9.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством Российской Федерации, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. коллективного договора.

9.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ)

11. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников
организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его
применяются нормы законодательства РФ.

Представитель работодателя:

Инспекция
детским садом № 4

 Л.Н. Кожина
« 17 » июня 2024 г.



Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детского сада № 4

 О.В. Харюшина
« 17 » июня 2024 г.

Приложение № 1 к Коллективному договору
МБДОУ детского сада № 4

ИНСТРУКЦИЯ

о порядке учета мотивированного мнения и согласования

Г. Кирово-Чепецк
2024 год

1. Настоящая инструкция разработана в соответствии с п. 1.10, 2.2, 2.3, 2.4 коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 города Кирово-Чепецка Кировской области (далее – МБДОУ детский сад № 4) с целью определения основных требований к процедуре учета мотивированного мнения и согласования принятия решений и (или) локальных нормативных актов в МБДОУ детском саду № 4.

2. Настоящая инструкция является приложением к коллективному договору и применяется в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

3. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ и п. 2.2. коллективного договора МБДОУ детского сада № 4 работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию или с учетом мотивированного мнения.

3.1 Согласование – это процедура действий работодателя и представителя работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, при которой работодатель принимает решение по тому или иному вопросу, пока не заручится согласием выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

3.2. По согласованию принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ, п. 4.1.Областного трехстороннего соглашения);

- положение о порядке установления стимулирующих выплат;

- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);

- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);

- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.4.19 коллективного договора;

- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.4.19 коллективного договора;

3.3. Процедура согласования локальных нормативных актов и других решений:

- работодатель направляет в Профком проект локального нормативного акта;

- Профком рассматривает проект локального акта и в течение пяти дней принимает решение согласиться с проектом нормативного акта или выразить несогласие;

- в случае согласия Профкома с проектом локального нормативного акта заведующий МБДОУ детским садом № 4 подписывает локальный акт, председатель Профкома ставит визу согласования;

- в случае несогласия профкома с проектом локального акта заведующий МБДОУ детским садом № 4 не может принять локальный нормативный акт;

- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам
институтам (п. 3.1.6 Регионального отраслевого соглашения).

- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки
педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря
2014 г. № 1601, п. 3.3.4 Регионального отраслевого соглашения).

- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-
экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов
коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

4.2.. Процедура учета мотивированного мнения Профкома при принятии локальных
нормативных актов:

- работодатель направляет проект локального нормативного акта и обновление по нему в
Профком.

- Профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта локального
нормативного акта рассматривает его и направляет работодателю мотивированное мнение в
письменной форме.

- если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального
нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может
согласиться с ним; или в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения
провести дополнительные консультации с профкомом.

- при не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после

- работодатель вправе принять локальный нормативный акт;

- профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать
акт Государственной инспекции труда (далее - ГИТ), либо в суде.

4.3. Процедура учета мотивированного мнения Профкома при увольнении работника
являющегося членом Профсоюза:

- работодатель направляет в профком проект приказа и копии документов, являющихся
основанием для принятия решения.

- Профком в течение 7-ми рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий
документов рассматривает и направляет работодателю свое мотивированное мнение в
письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное
мнение работодатель вправе не учитывать.

- если профком выразил несогласие с решением работодателя, он в течение 3-х рабочих
дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации,
результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия,
работодатель по истечении 10-ти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа и
документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть
обжаловано в ГИТ или суд.

Приложение № 2 к Коллективному договору
МБДОУ детского сада № 4

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

детского дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4
пос. Кирово-Чепецк Кировской области

г. Кирово-Чепецк
2024 год

Соглашение заключается по согласованию с профкомом. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно руководителем образовательного учреждения и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно руководителем образовательного учреждения и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

МБДОУ детский сад № 4 (далее - Учреждение, руководитель ОО) в лице заведующего Л.Н. Кожинной и работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 4 О.В. Харюшиной, именуемые в дальнейшем Сторонами, заключили соглашение по охране труда о том, что в течение 2024 года Стороны обязуются выполнить следующие условия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	единица учета	стоимость, руб.	срок выполнения мероприятий (работ)	ответственные за выполнение мероприятий
1	1. Организационные мероприятия				
1.	Контроль за состоянием нормативных документов по охране труда в Учреждении	3	4	5	6
2.	Актуализация правил, положений, инструкций, программ инструктажей		бесплатно	в течение года	Руководитель ОО
3.	Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда		бесплатно	в течение года	Уполномоченный по охране труда
4.	Организация обучения работников по охране труда безопасным методам и приемам выполнения работ и обучения по оказанию первой помощи пострадавшим		бесплатно	в течение года	Уполномоченный по охране труда
5.	Инструктажи по охране труда		9 000,00 руб.	согласно утвержденного графика/ при приеме нового работника	Руководитель ОО
6.	Выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных		бесплатно	февраль, сентябрь / по мере необходимости	Ответственный за проведение инструктажей
			бесплатно	при вводе новых	КОМИССИЯ ПО

	в течение года	Руководитель ООО уполномоченный по ОТ
8.	Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах	1 раз в полугодие
9.	Участие в смотре-конкурсе по охране труда, участие в акции по охране труда, посвященной Всемирному дню охраны труда	февраль-апрель
10.	Присвоение незлектротехническим работникам I группы допуска по электробезопасности	август/ при приеме нового работника
11.	Обучение ответственных работников на II-V группу допуска по электробезопасности	согласно утвержденного графика
12.	Обучение ответственных работников по нормам и правилам работы в тепловых электроустановках	согласно утвержденного графика
13.	Обучение ответственных работников за энергосбережение	согласно утвержденного графика

2. Технические мероприятия

	в течение года	Руководитель ООО комиссия по ОТ
1.	Осуществление общего технического осмотра зданий и других сооружений Учреждения на соответствие требованиям безопасной эксплуатации	бесплатно
2.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников Учреждения от поражения электрическим током	весной и осенью
3.	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников	в течение года
4.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоте воздушной среды в производственных и бытовых помещениях Учреждения	в течение года
5.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем зданий Учреждения на	в течение года

	Утвержденный график	Заведующий хозяйством
7. Инвентаризация оборудования, элементов конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности	бесплатно	в течение года
8. Реконструкция и модернизация зданий, сооружений и помещений Учреждения с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	305 747,00 руб.	Заведующий хозяйством
9. Текущий ремонт технологического электрооборудования, имущества	10 000,00 руб.	Заведующий хозяйством
10. Приобретение котлов из нержавеющей стали на пищеблок	3 000,00 руб.	Руководитель ОО
11. Приобретение столовой, чайной посуды, приборов для замены, изъятых из обихода из-за дефектов (бой, скол, трещина)	35 000,00 руб.	Руководитель ОО
12. Завоз песка для своевременной замены в песочницах	бесплатно	Заведующий хозяйством
13. Завоз пескосмеси в зимний период	бесплатно	Заведующий хозяйством
14. Своевременная расчистка кровли от наледи, сосулек	бесплатно	Заведующий хозяйством
15. Озеленение и благоустройство территории	3 000,00 руб.	Заведующий хозяйством
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия		
1. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	6 000,00 руб.	согласно утвержденного графика / при приеме нового работника
2. Проведение обязательных первичных медицинских осмотров (обследований) работников (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований)	30 000,00 руб.	согласно утвержденного графика / при приеме нового работника
3. Проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников	2 000,00 руб.	при приеме нового работника
4. Оснащение аптечек набором медицинских изделий для оказания первой помощи	2 000,00 руб.	по мере
		Руководитель ОО
		медсестра
		медсестра
		Руководитель ОО
		медсестра

№ п/п	Содержание мероприятия	Сроки проведения	Финансирование	Формирование	Ответственный
	Производство и выдача смывающих и обезвреживающих средств				постоянно
8.	Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды		10 000,00 руб.		1 раз в месяц
9.	Организация и проведение производственного контроля по соблюдению санитарных правил на рабочих местах		5 000,00 руб.		в течение года
10.	Проведение вакцинации работников против гриппа. Диспансеризация сотрудников		бесплатно		в течение года
11.	Проведение вакцинации, ревакцинации от новой коронавирусной инфекции		бесплатно		согласно утвержденному графику ГБУЗ
			бесплатно		в течение года

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

1.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты		30 000,00 руб.		согласно нормам расхода
2.	Проверка СИЗ от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, боты)		4 000,00 руб.		согласно утвержденному графику
3.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дезинфекция, дезактивация, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ		бесплатно		по мере необходимости
					Заведующий хозяйством, машинист по стирке и ремонту спецодежды

5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта

1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий		бесплатно		согласно утвержденному графику
2.	Участие в спортивных мероприятиях города (района, области)		бесплатно		согласно утвержденному графику
					председатель ППО

6. Мероприятия по пожарной безопасности

1.	Разработка и обеспечение помещений Учреждения планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара		бесплатно		постоянно
2.	Обеспечение Учреждения первичными средствами пожаротушения		4 104,00 руб.		в течение года
3.	Организация обучения работников по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности		Планируется в 2026 г.		согласно утвержденному графику
					Заведующий хозяйством
					Заведующий хозяйством
					Заведующий хозяйством

	Уполномоченный по охране труда	Утвержденного графика	Бесплатно	
	Заведующий хозяйством	1 раз в квартал	В рамках контракта	
5.	Заведующий хозяйством	согласно утвержденного графика	3 000,00 руб.	Организация проверки работоспособности систем и средств противопожарной защиты
6.	Заведующий хозяйством	в течение года	бесплатно	Огнезащитная обработка деревянных конструкций, испытание пожарных лестниц
7.	Заведующий хозяйством	в течение года	3 000,00 руб.	Обеспечение беспрепятственных проходов к путям эвакуации и эвакуационным выходам.
8.	Заведующий хозяйством	в течение года	3 000,00 руб.	Обеспечение исправного состояния знаков пожарной безопасности, в том числе обозначающих пути эвакуации и эвакуационные выходы
			ИТОГО: 489 851,00 руб.	

Приложение № 3 к Коллективному договору
МБДОУ детского сада № 4 на 2024-2027 годы.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска

Должность	Продолжительность отпуска
Заведующий	3 дня

Обратите внимание! В соответствии со ст. 101 ТК РФ под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В п. 5.4.11 образца коллективного договора содержатся условия эпизодического привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня, а максимальный размер законом не ограничен.

Таким образом, перечень работников может быть расширен, а продолжительность дополнительного отпуска может быть увеличена

Приложение № 4 к Коллективному договору
МБДОУ детского сада № 4 на 2024-2027 годы.

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям)

N п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	Повар	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты головы	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 1 шт.
2	Повар детского питания	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты головы	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 1 шт.
3	Кладовщик	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара 1 шт. 1 шт. 1 пара 12 пар
4	Уборщик служебных помещений	Средства защиты головы Одежда специальная защитная	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 шт.

	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
	Средства защиты ног	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
6	Средства защиты головы	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
	Одежда специальная защитная	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты ног	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
7	Средства защиты рук	Перчатки 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.
7	Одежда специальная защитная	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
	Средства защиты ног	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты рук	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
7	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.
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 2 года
7	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (ударов)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
7	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (ударов)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
7	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (ударов)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

#	Категория	Средства защиты	Объем специальной для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
9	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	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.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.

	представляющие угрозу жизни и здоровью работников, а также факторы окружающей среды или трудового процесса, способные привести к травме или профессиональному заболеванию	Опасные события, представляющие угрозу жизни и здоровью работников	Тип, группа подгруппа средств индивидуальной защиты, обязательных к выдаче	Возможная конструкция средств индивидуальной защиты, дополнительные элементы конструкции	Нормы выдачи средств индивидуальной защиты на год (штуки, пары, комплекты, мл)	Средства индивидуальной защиты, выдаваемые дополнительным обязательным по результатам оценки профессиональных рисков	Нормы выдачи средств индивидуальной защиты, выдаваемых дополнител ьно, на год (штуки, пары, комплекты, мл)	
N п/п	2	3	4	5	6	7	8	9

1. Механические опасности

1.1	Скользкие, обледенелые, за жиренные, мокрые поверхности		Падение работника из-за потери равновесия при по скальзывании при передвижении	ИЛИ Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от скольжения	Полуботинки с перфорацией Сапоги Полусапоги	1 пара		
1.2	Вращающиеся или движущиеся		Удар работника инструментом при	Обувь специальная для скольжения	Ботинки Сапоги	1 пара		

или инструменты	приближения или движущимися частями оборудования	воздействия (ударов в носочной части, проколов, порезов)	ИЛИ Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от механических воздействий (ударов в носочной части, проколов, порезов)	Сапоги Полусапоги Наличие ударопрочного подноски 200 Дж	1 пара	Очки защитные от механических воздействий с корректирующим эффектом	1 шт.
		СИЗ глаз и лица от механических воздействий		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания не менее 1F	1 шт.	Щиток защитный лицевой от механических воздействий (ударов твердых частиц), в том числе из	1 шт.

2.1	Электрический ток	Удар током и другие травмы, полученные в результате контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением до 1000 В	2.1.1	Средства индивидуальной защиты рук: диэлектрические Средства индивидуальной защиты головы от поражения электрическим током Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Перчатки до 1000В Каска защитная Электроизоляция 440В или 1000 В Галоши Боты	2 пары на 2 года 1 на 2 года дежурные	Коврик диэлектрический дежурный
			2.1.2	Средства индивидуальной защиты рук: диэлектрические Средства индивидуальной защиты головы от поражения электрическим током Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Перчатки свыше 1000В Каска защитная Электроизоляция 1000 В Галоши Боты	2 пары на 2 года 1 на 2 года дежурные	Коврик диэлектрический дежурный

3.1	Низкая температура окружающей среды в рабочей зоне, в том числе связанная с климатом	Простудное заболевание работника из-за воздействия пониженной температуры воздуха, обморожения мягких тканей, в том числе мягких тканей конечностей	Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/ комплект (в том числе отделенными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет)	По климатически м поясам и классам защиты	Комбинезон	По климатически м поясам и классам защиты
					2 шт.	Белье специальное утепленное (кальсоны/пantalоны утепленные, фуфайка, утепленная) ИЛИ Термобелье специальное (кальсоны/пantalоны, фуфайка)	2 шт.
					12 пар	Изделия носочно-чулочные	12 пар
					По климатически м поясам	Обувь валяная Унты (сапоги) меховые	по климатически м поясам
					4 пары	Рукавицы меховые	1 пара на 2 года
					1 шт.	Подшлемник меховой	1 шт. на 3 года

3.2	Высокая температура окружающей среды, в рабочей зоне, в том числе связанная с климатом	Тепловой удар при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы	Одежда	Костюм (в том числе отдельные предметы: куртка, брюки, полукомбинезон)	Костюм (в том числе отдельные предметы: рубашка, сорочка, юбка)	Шлем
			специальная для защиты от общих производственных загрязнений	облегченные	Комбинезон Халат	1 шт. 1 шт.
3.2.1			Обувь	Полуботинки (в том числе с перфорационными отверстиями)	Туфли (сабо)	1 пара
			СИЗ головы: головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	Полуботинки	Кепка Бейсболка Колпак Козырек Косынка Пилотка	1 шт.
3.2.2		Тепловой удар при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха; тепловой удар при длительном нахождении в	Одежда	Костюм	Костюм	1 шт.
			СИЗ рук	Перчатки Рукавицы	Нарукавники для защиты от теплового излучения	12 пар
3.2.2			Обувь	Полуботинки Ботинки Полусапоги Сапоги	1 пара	1 шт.
			специальная для защиты от контакта с нагретыми поверхностями Головной убор	Шлем	Подшлемник	1 шт.

	Средства	Средства	Щиток	1 шт.	
	Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	СИЗ рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Фартук Костюм	1 шт.	
	СИЗ рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки Рукавицы	12 пар		
3.3	Вода и растворы нетоксичных веществ	Обувь специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Ботинки Полусапоги Сапоги	1 пара	
	Средства индивидуальной защиты глаз и лица от химических факторов	Очки защитные, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	1 шт.	Очки защитные от механических воздействий с корригирующ им эффектом
	Одежда сигнальная повышенной видимости	Щиток защитный лицевой	1 шт.	1 шт.	
4.1	Транспортное средство, в том числе погрузчик	Механические травмы работника вследствие наезда ТС	Костюм Комбинезон Плащ Жилет	1 шт.	

		ТС	Жилет	
--	--	----	-------	--

Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений

Производственные загрязнители	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	средства гидрофильного действия	средства гидрофобного действия	средства комбинированного (универсального) действия	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	средства для очищения от устойчивых загрязнений	средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	
Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие				250/200			100
Органические растворители: ацетон, сольвент-нафта, нефрас различных марок, спирт технический, уайт-спирит, растворитель 646, Краска, эмаль, лак	100			250/200			100
Производственная пыль: стеклянная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ	100			250/200	200		100

10000	1000	1000	1000	1000
-------	------	------	------	------

Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от видов работ

Виды работ	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	Дерматологические средства индивидуальной защиты типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	100			250/200	100
При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)		100			100
При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра			100	250/200	100

Положение

комитете (комиссии) по охране труда в МБДОУ детском саду № 4

1. Используемые нормативные документы

Настоящее положение о комитете (комиссии) по охране труда в организации (далее - Комитет) разработано на основе статьи 224 Трудового кодекса Российской Федерации, Положения о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденного приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 650н, и устанавливает функции и права комитета (комиссии) по охране труда (далее - Комитет).

2. Общие положения

Комитет является составной частью системы управления охраной труда и также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комитета осуществляется на принципах социального партнерства.

Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя и представительной организации.

Численность членов Комитета определяется в зависимости от численности работников занятых у работодателя, организационной структуры, специфики производства и иных факторов по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комитета является непосредственно представитель работодателя или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, секретарем - работник организации.

Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разработываемыми им проектами локальных актов, которые утверждаются председателем Комитета.

Члены Комитета проходят обучение по охране труда и проверку знания требований законодательства, установленном Правительством Российской Федерации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации вправе отзывать из состава Комитета представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель имеет право с распоряжением отзывать своих представителей из состава Комитета и назначать новых представителей.

Условия деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы, освобождения от выполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя.

3. Задачи Комитета

работка и дальнейшее совершенствование программы совместных действий первичной профсоюзной организации по обеспечению безопасных условий труда требований охраны труда.

рассмотрение проектов локальных нормативных актов работодателя по охране труда и предложений по их корректировке в целях недопущения противоречий с действующего законодательства или ущемления прав работников.

участие в организации и проведении контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, выполнением требований охраны труда, а также за правильностью обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.

подготовка и представление работодателю предложений по улучшению условий и охраны труда по результатам проведения проверок, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

рассматривать результаты проведения специальной оценки условий труда и оценки производственных рисков, поступившие особые мнения, а также замечания и предложения профсоюзной организации.

содействие работодателю в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

4. Функции Комитета

рассмотрение предложений работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда.

содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения инструктажей по охране труда.

участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, анализе их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с обязательными требованиями охраны труда.

информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда и профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах действующим нормативным требованиям охраны труда.

информирование работников о действующих нормативах по обеспечению безопасности при использовании обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларированию соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому у работодателя контролю, за соблюдением работниками, правильностью их применения, организацией их хранения, ухода, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

содействие работодателю в мероприятиях по организации проведения медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве.

4.8. Содействие своевременной бесплатной выдаче работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания.

4.9. Содействие работодателю в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлению контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

4.10. Содействие работодателю во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда.

4.11. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда.

4.12. Подготовка и представление работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

4.13. Содействовать работодателю в рассмотрении обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам).

5. Права членов Комитета

5.1. Запрашивать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья.

5.2. Заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей) и работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда.

5.3. Заслушивать на заседаниях Комитета иных должностных лиц, работников, совершивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и представлять работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комитета.

5.5. Вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

5.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством компенсаций.

**Приложение № 6 к Коллективному договору
МБДОУ детского сада № 4 на 2024-2027 годы.**

**изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи
пострадавшим**

1. Используемые нормативные документы

Все требования разработаны в соответствии с приказом Министерства
Здравоохранения РФ от 15 декабря 2020 г. N 1331н «Об утверждении требований к комплектации
аптечек для оказания первой помощи работникам».

2. Общие положения

Аптечка подлежит комплектации медицинскими изделиями, зарегистрированными в
Росздравнадзоре в установленном порядке.

Срок годности медицинских изделий и прочие средства, которыми
комплектуется аптечка, подлежат списанию и уничтожению (утилизации) в соответствии с
законодательством Российской Федерации.

При использовании или списания и уничтожения (утилизации) медицинских изделий
из аптечки, предусмотренных настоящими требованиями, аптечку необходимо пополнить.
Запрещается использование медицинских изделий, которыми укомплектована аптечка,
при нарушении их стерильности.

Запрещается использование, в том числе повторное, медицинских изделий, которыми
комплектуется аптечка, загрязненных кровью и (или) другими биологическими жидкостями.

Аптечка или сумка аптечки может быть носимым и (или) фиксирующимся на стену.

3. Перечень медицинских изделий

Аптечка для оказания первой помощи работникам комплектуется следующими
медицинскими изделиями:

Вид медицинского изделия в соответствии с номенклатурной классификацией медицинских изделий	Наименование медицинского изделия	Требуемое количество, (не менее)
Маска хирургическая, одноразового использования	Маска медицинская нестерильная одноразовая	10 шт.
Маска лицевая для защиты дыхательных путей, одноразового использования		
Перчатки смотровые/процедурные из латекса, неопудренные, нестерильные	Перчатки медицинские нестерильные, размером не менее М	2 пары
Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевеи, опудренные		
Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, неопудренные		
Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, опудренные		
Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, неопудренные, нестерильные		
Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, опудренные		
Перчатки смотровые/процедурные виниловые, неопудренные		

Смотровые/процедурные виниловые, опудренные		
Смотровые/процедурные из латекса, неопудренные		
Смотровые/процедурные триловые, неопудренные, антибактериальные		
Смотровые/процедурные изопреновые, неопудренные		
Сердечно-легочной реанимации, для ротового использования	Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот"	1 шт.
Для верхней/нижнюю конечность, для ротового использования	Жгут кровоостанавливающий для остановки артериального кровотечения	1 шт.
Для верхней/нижнюю конечность, для ротового использования		
Марлевый тканый, нестерильный	Бинт марлевый медицинский размером не менее 5 м x 10 см	4 шт.
Марлевый тканый, стерильный		
Марлевый тканый, нестерильный	Бинт марлевый медицинский размером не менее 7 м x 14 см	4 шт.
Марлевый тканый, стерильный		
Салфетка марлевая тканая, стерильная	Салфетки марлевые медицинские стерильные размером не менее 16 x 14 см N 10	2 уп.
Пластырь кожный стандартный	Лейкопластырь фиксирующий рулонный размером не менее 2 x 500 см	1 шт.
Пластырь кожный гипоаллергенный		
Пластырь кожный силиконовый		
Пластырь кожный водонепроницаемый		
Пластырь для поверхностных ран антибактериальный	Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 1,9 x 7,2 см	10 шт.
Пластырь для поверхностных ран антибактериальный	Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 4 x 10 см	2 шт.
Одеяло спасательное	Покрывало спасательное изотермическое размером не менее 160 x 210 см	2 шт.
Хирургические общего назначения, для ротового использования	Ножницы для разрезания повязок	1 шт.
Для перевязочного материала, для ротового использования		
Для разрезания тонкой гипсовой повязки		
Ножницы диссекционные		
Инструкция по оказанию первой помощи с набором аптечки для оказания первой помощи работникам	Инструкция	1 шт.
Футляр	Футляр или сумка	1 шт.
Сумка		

2. За призовые места воспитанников на международных, российских, межрегиональных, олимпиадах (соревнованиях, конкурсах), – до 10 календарных дней в год.
3. Председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.
4. Членам Профкома – 1 календарный день.
5. Уполномоченному по охране труда – 1 календарный день.

2. Работникам МБДОУ детского сада № 4 являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования однократно устанавливается персональный повышающий коэффициент при соответствующем сохраняемому объему выплаты за наличие действовавшей квалификационной категории, на период до одного года в следующих случаях:

1. В случае возобновления педагогической работы в течение одного года после ее прекращения в связи с ликвидацией областной государственной организации или выходом на пенсию независимо от ее вида.
2. В случае окончания действия квалификационной категории:

в период временной нетрудоспособности не менее 4 месяцев в течение календарного

в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

в период нахождения в командировке на работе по специальности;

в период нахождения в длительном отпуске, предусмотренном 4 частью 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

до наступления пенсионного возраста, если до пенсии осталось один год.

Членам Профкома, председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 4 устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере 5% за работу по контролю и развитию социального партнерства как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на образовательный процесс.

увольнение работников МБДОУ детского сада № 4 по собственному желанию в день, указанный в заявлении (без отработки) в следующих случаях:
зачисление в образовательную организацию.

Выход на пенсию.

Необходимость длительного постоянного ухода за больным или престарелым членом семьи.

увольнение работников МБДОУ детского сада № 4, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования по инициативе работодателя, допускается только по согласованию с Профкомом МБДОУ детского сада № 4 в следующих случаях:

В связи с сокращением численности или штата работников.

В связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

В связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Работники МБДОУ детского сада № 4 являющиеся членами Общероссийского Профсоюза образования могут быть временно переведены на дистанционную работу в период отсутствия занятий по санитарно-эпидемиологическим причинам при условии соблюдения требований, установленных законодательством в отношении дистанционных работников.

8. В целях разъяснения положений Соглашения стороны обязуются ознакомить работников с вышеназванным соглашением.

9. Настоящее Соглашение вступает в силу с 17 июня 2024 года и действует до 16 июня 2025 года.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

59 (*Двадцать девять*) листов
цифрами прописью

Должность *заведующий архивом*

Подпись *Семин* 1 *В.И. Семин*

« _____ » 20 _____ г. М. П.

