

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Козьмина Л.В.
«14» 06 2022г.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
детский сад «Малыш»
Гигельдиева Н.Т.
«14» 06 2022г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО
КОЛЛЕКТИВА МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД «Малыш»
НА 2022–2025 ГОДА**

ПРИНЯТ:

На общем собрании членов трудового
коллектива МБДОУ детский сад «Малыш»
«14» 06 2022г. Протокол № 2

Консультант по
охране труда
администрации
МО «Заларинский район»
С.Ф.Земляничкин



ЗАРЕГИСТРИРОВАН:
В администрации МО «Заларинский район»
№ от 17-06-2022г.

п.Залари

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Регулирование трудовых отношений.....	3-6
3. Рабочее время и время отдыха	6-8
4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников.....	8-10
5. Оплата труда.....	10-13
6. Развитие персонала	13-15
7. Улучшение условий и охраны труда работников.....	15-19
8. Социальные льготы и гарантии	19-20
9. Разрешение трудовых споров	20-21
10. Гарантии деятельности представителей работников	21-22
11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	23
12. Заключительные положения	24
13. <i>План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.....</i>	<i>24-26</i>
14. <i>Приложение 1 к коллективному договору.....</i>	<i>27-28</i>
15. <i>Приложение 2 к коллективному договору.....</i>	<i>29</i>
16. <i>Приложение 3 к коллективному договору.....</i>	<i>30</i>
17. <i>Приложение 4 к коллективному договору.....</i>	<i>31</i>
18. <i>Приложение 5 к коллективному договору.....</i>	<i>32-35</i>
19. <i>Приложение 6 к коллективному договору.....</i>	<i>32-39</i>

В данном коллективном договоре определены основные положения, регулирующие социально-трудовые отношения в организации между работниками, работодателями, их представителями.

Раздел 1. Общие положения

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники Учреждения, в лице председателя профсоюзной организации Козьминой Лилией Васильевной, именуемый далее «Представительный орган работников» и Заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Малыш» Гичгельдиевой Нонны Тенгизовны, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы дошкольного учреждения.

Настоящий Коллективный Договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом РФ «Об образовании в РФ» от 29.12.2002 г. № 273-ФЗ и Уставом МБДОУ д/с «Малыш».

1. Предмет коллективного договора

Предметом коллективного договора являются социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения между работниками и работодателем.

2. Срок и сфера действия коллективного договора

В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально-трудовой сфере, осуществляется на основе ведения коллективных переговоров.

Раздел 2. Регулирование трудовых отношений

1. При поступлении на работу между работником и работодателем заключается трудовой договор в письменной форме.

Прием на работу осуществляется на основании письменного заявления поступающего на работу и оформляется приказом заведующего МБДОУ детский сад «Малыш».

Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования;

- медицинское заключение о состоянии здоровья на допуск к работе в Учреждении.

2. В соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ с работником Учреждения может быть заключен срочный трудовой договор.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время исполнения временных (до двух месяцев) работ;
для выполнения сезонных работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2. Общие основания прекращения трудового договора с работниками регулируются статьей 77 Трудового кодекса РФ:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию);

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации:

- при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Трудовой договор, может быть расторгнут (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации) в случаях:

1) ликвидации организации;

2) сокращение численности или штата работников организации;

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

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступивших в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты

доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершение работником, выполняющие воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем учреждения своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора и в других случаях установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

12) перевода работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

13) отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

14) отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Учет рабочего времени ведется на основании табеля учёта рабочего времени, ежемесячно, утверждаемого заведующим МБДОУ.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха в соответствии со статьей 107 Трудового кодекса Российской Федерации являются:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Трудовой распорядок устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Правила внутреннего трудового распорядка содержат порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон.

В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ продолжительность рабочего времени работников МБДОУ детский сад «Малыш» составляет не более 40 часов в неделю; для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В соответствии со статьей 100 ТК РФ продолжительность рабочей недели - пятидневная с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

В соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации нерабочими праздничными днями являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении нерабочих праздничных дней, выходные дни переносятся на следующие после праздничные рабочие дни.

Рабочий день работников непосредственно перед наступлением праздничного дня сокращается на один час.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для младшего технического персонала и вспомогательного персонала 28 календарных дней: дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

Для педагогического персонала Учреждения устанавливается: основной ежегодный оплачиваемый отпуск – 42 календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

Для учителя-логопеда устанавливается основной ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

В соответствии ТК РФ для отдельных работников Учреждения устанавливается ненормированный рабочий день и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. (Приложение № 4)

В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ очередность предоставления ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии со статьей 122 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его

непрерывной работы в Учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется следующей категории работников:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению сторон, если это не препятствует организации воспитательно-образовательного процесса.

В обязательном порядке указанный отпуск предоставляется следующей категории работников:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

В соответствии со статьей 263 Трудового кодекса РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
 - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
 - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.
- Указанный отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в удобное для него время. Также может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Раздел 4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

1. В соответствии со статьей 180 Трудового кодекса РФ при ликвидации, сокращении численности или штата работников Учреждения работники

предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в виде письменного уведомления либо письменное уведомление об отсутствии работы (вакантной должности).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2. Дополнительные гарантии при сокращении численности или штата работников:
В соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественное право на оставлении на работе имеет следующая категория работников:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Не допускается расторжение трудового договора со следующей категорией работников (за исключением случаев ликвидации Учреждения):

- с беременными женщинами;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

3. В соответствии со статьей 178 ТК РФ увольняемому работнику в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- призывом работника на военную службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4. На основании статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 (два месяца), с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

б) При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. При этом работник обязан предоставить заведующему ДОО больничный лист, подтверждающий временную нетрудоспособность работника по причине того или иного заболевания с указанием периода болезни и даты выхода работника на работу.

Раздел 5. Оплата труда

1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

МРОТ не включает в себя районные коэффициенты и районные надбавки.

Не допускается включать в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, зарплата внутренних совместителей, так как ее выплачивают в рамках отдельного трудового договора, доплата за совмещение должностей.

Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца (выплата аванса осуществляется – 25 числа, заработная плата – 10 числа ежемесячно). Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на заработную

карту.

В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 части 1 статьи 77 (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы) или пунктами 1,2 или 4 части 1 статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение об удержании из заработной платы работника работодатель должен принять не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

В соответствии со статьей 138 Трудового кодекса Российской Федерации общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, по исполнительным документам выданным в соответствии с решением суда, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от

квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В учреждении действует новая система оплаты труда, отличная от единой тарифной сетки, на основании «Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с «Малыш» (принятым на общем собрании трудового коллектива, утверждённым приказом заведующего (приказ №28 от 01.04.2019г.) и согласованным Председателем МКУ «Комитета по образованию МО Заларинский район (от 01.04.2019г.) он включает в себя:

- минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным группам работников, установленные в размерах не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок).

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований и профессиональной подготовке к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполненной работы.

- должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от единой тарифной сетки.

- выплаты компенсационного характера работников, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера.

Оплата труда руководителя Учреждения состоит из должностного оклада определяемого трудовым договором, который равен средней заработной плате работников основного персонала (воспитатели).

Расчёт средней заработной платы основного персонала производится по тарификации и учитывается при установлении оклада руководителю Учреждения.

К должностному окладу руководителя Учреждения применяется персональный повышающий коэффициент в зависимости от групп оплаты труда, установленных в Положении об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Малыш».

Заработная плата работников МБДОУ детский сад «Малыш» утверждается в штатном расписании заведующим Учреждения .

Заработная плата работников включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ (Приложение 2) и Положением об оплате труда работников МБДОУ детский сад

«Мальш».

- процентную надбавку к заработной плате в южных районах Иркутской области, за непрерывный стаж работы, выплачиваемой в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в районах, в размере 10% за каждые шесть месяцев работы но не свыше 30% заработка.

2. Компенсация за работу в ночное время работникам образовательных учреждений производится в размере 35 % процентов от стоимости часа минимального оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

3. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Раздел 6. Развитие персонала

1. В соответствии со статьей 197 ТК РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В соответствии со статьей 196 ТК РФ формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2. Предоставление гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением.

3. Гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением, установлены статьями 173-177, 197 Трудового кодекса РФ.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся.

В этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для Прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней,

Подготовки и защиты выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца.

Сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней,

Работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней,

Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим работу с учебой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

При поступлении работника самостоятельно или направленным работодателем в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных образовательных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

Прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

Подготовки и защиты выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца;

Сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем работникам в следующих случаях:

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

Для прохождения промежуточной аттестации, работникам совмещающим учебу с работой – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты

выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц.

Работникам, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

В соответствии со статьей 177 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предоставляемым работникам в связи с обучением, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них.

Раздел 7. Улучшение условий и охраны труда работников

Стороны рассматривают охрану труда и здоровье работников МБДОУ детский сад «Малыш» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1 Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) и формирование основ управления профессиональными рисками в образовательной организации в соответствии со статьей 209 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»; Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077 и Примерными положениями о СУОТ в образовательных организациях, утвержденными постановлением Исполкома Общероссийского Профсоюза от 06 декабря 2017 г. № 11-4, от 29 мая 2018г. № 13-12.

7.1.2. Выделяет средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки

условий охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий охраны труда, управление профессиональными рисками, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований и профессиональной гигиенической подготовки в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

7.1.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов образовательной организации (до 20%) из ФСС на принудительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий охраны труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, аптек, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

7.1.4. Назначает ответственного по охране труда с предоставлением не менее 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения возложенных на него обязанностей, или вводит должность специалиста по охране труда при достижении в организации численности работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

Содействует профсоюзной организации в избрании уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома организации.

7.1.5. Обеспечивает проведение обучения работников по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

7.1.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда и управление профессиональными рисками в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

7.1.7. Предоставляет гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ, работникам организации, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда. Устанавливает конкретные размеры гарантий и компенсаций конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором, трудовым договором.

7.1.8. Формирует на приоритетной основе с профсоюзной организацией комитет (комиссию) по охране труда и способствует деятельности комитета (комиссии) в соответствии с требованиями статьи 218 ТК РФ.

7.1.9. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.10. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии

со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.11. Проводит расследование микротравм и несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками в установленном порядке. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая,

связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях определяемых коллективным договором.

7.1.12. Осуществляет обязательное страхование работников организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

7.1.13. Организует проведение для работников диспансеризации, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

7.1.14. Работодатель обязуется разработать и принять Положение о системе управления охраной труда (СУОТ), осуществлять комплекс мероприятий по охране труда направленные на безопасные условия труда предупреждающих производственный травматизм возникновение профессиональных заболеваний работников .

7.1.15. Провести идентификацию опасностей и уровней профессиональных рисков, разработать процедуру управления профессиональными рисками.

7.1.16. При введении новых законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, произвести пересмотр инструкций по охране труда для работников и программ обучения по охране труда для работников.

7.2. Профком:

7.2.1. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательством об охране труда.

7.2.2. Обеспечивает избрание на общем профсоюзном собрании уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, координирует их работу по осуществлению общественного контроля за условиями и состоянием охраны труда в МБДОУ детский сад «Малыш», помещениях ДОУ и на территории образовательной организации.

7.2.3 Обеспечивает участие представителей профсоюза в комиссиях по охране труда;

расследованию микротравм;

расследованию несчастных случаев на производстве;

проведению социальной оценки условий труда;

организации и проведению обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований и диспансеризации;

по приемке групповых и подсобных помещений, спортивного зала, площадок и других объектов образовательной организации к началу учебного года.

7.2.4. Оказывает методическую и консультационную помощь членам профкома и уполномоченным по охране труда профкома в практической работе по осуществлению общественного контроля за условиями и охраной труда в

подразделениях образовательной организации.

7.2.5. Обращается к Работодателю с Представлением установленной формы о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда на основании приложения 2 к Положению об уполномоченном лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утверждённого Постановлением Исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза образования от 19 июня 2019 г. № 17-15.

7.2.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда работников, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.7. Подводит ежегодно итоги работы первичной профсоюзной организации по защите прав работников организации на здоровые и безопасные условия труда по форме 19-ТИ, предоставляя данный отчёт в территориальную районную организацию профсоюза, либо в Иркутскую областную организацию Общероссийского Профсоюза образования до 30 декабря текущего года.

7.3. Стороны совместно:

1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, являющегося неотъемлемой частью Коллективного договора (приложение № 1 к данному коллективному договору), и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические и другие мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также затраты на выполнение каждого мероприятия, сроки выполнения, должностных лиц, ответственных за выполнение.

Подводят два раза в год по акту итоги реализации указанного выше ежегодного Соглашения по охране труда: организационных, технических, лечебно-профилактических и других мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

2. Содействуют предоставлению ответственному (доверенным) лицам по охране труда профкома не менее 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утвержденным Постановлением Исполкома Общероссийского Профсоюза от 19 июня 2019 г. № 17-15.

3. Организуют участие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», проведение ежегодного Дня охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

4. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в подразделениях организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях.

5. Организуют совместный анализ состояния системы управления охраной труда в соответствии с формой отчета 19-ТИ представленной профсоюзной организацией.

Раздел 8. Социальные льготы и гарантии

Настоящий коллективный договор предусматривает следующие социальные льготы и гарантии:

- выплата заработной платы 2 раза в месяц;
 - обязательное медицинское страхование;
 - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - оплата листов нетрудоспособности в зависимости от стажа работ;
 - предоставление оплачиваемого ежегодного отпуска;
 - оплачиваемый в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, учебный отпуск;
 - организация отдыха и оздоровление работников и их детей осуществляется путем предоставления путевок в санатории, а также в лагеря оздоровления и отдыха детей.
 - Гарантии работникам при прохождении диспансеризации.
- Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления.
 - Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
 - В соответствии со статьей 170 Трудового кодекса РФ работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время.
 - Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере определенном федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации.
 - В соответствии со ст. 116 ТК РФ и рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 г., работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

В соответствии со ст. 384 Трудового кодекса РФ комиссия по трудовым спорам образуется в организации по инициативе работников или работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в 10-дневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются заведующим учреждения. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников.

Организационно – техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

В соответствии со статьей 386 Трудового кодекса Российской Федерации работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам на основании письменного заявления работника, которое подлежит обязательной регистрации. Спор должен быть рассмотрен в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь с письменного заявления работника о рассмотрении спора в его отсутствие. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение спора откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель обязан в

установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее

обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

В соответствии со статьей 374 Трудового кодекса РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В соответствии со статьей 375 Трудового кодекса РФ работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа, а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы общероссийский профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского профессионального союза.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется сторонами

социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

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

В соответствии со статьями 54 и 55 Трудового кодекса РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

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

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Раздел 12. Заключительные положения

1. В соответствии со ст. 49 Трудового кодекса РФ изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения. На равноправной основе формируется комиссия из представителей сторон, в ходе работы которой определяются необходимые изменения и дополнения в коллективный договор. Изменения или дополнения к коллективному договору подписываются представителями сторон.
2. Стороны обязаны довести текст коллективного договора до всех работников.

Приложение:

1. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
2. Приложение № 1.
3. Приложение № 2.
4. Приложение № 3.
5. Приложение № 4.
6. Приложение № 5.
7. Приложение № 6.
8. Лист ознакомления с коллективным договором.

«СОГЛАСОВАНО»:
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МБДОУ детский сад «Малыш»

_____ Л.В. Козьмина
 « » _____ 20__ г

«УТВЕРЖДАЮ»:
 Заведующий
 МБДОУ д/с
 «Малыш»

_____ Н.Т.
 Гичгельдиева
 Приказ № _____
 от « » _____ 20__ г

План работы по охране труда на 2021-2022 год

№	Процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда	Мероприятие	Сроки	Ответственные лица	Источник финансирования
1.	Процедура подготовки работников по охране труда	Проведение вводного инструктажа по охране труда	При приеме на работу новых сотрудников	Руководитель, ответственный за ОТ	Финансирования не требуется
2.		Проведение повторного инструктажа на рабочем месте по охране труда	октябрь 2021 апрель 2022	Зам по УВР Усова М.А. Завхоз Ласкаева Н.М.	Финансирования не требуется
3.		Подготовка списка лиц, нуждающихся в проведении обучения и внеочередной проверки знаний в учебном центре	сентябрь 2021	Ответственный за ОТ	Финансирования не требуется
4.		Организация обучения руководителя, ответственных за ОТ и ПБ, членов комиссии по ОТ	октябрь 2021	Ответственный за ОТ	Собственные средства работодателя
5.		Ознакомление работников с актуализированными локальными актами по охране труда	Май 2022, Июнь 2022	Ответственный за ОТ	Финансирования не требуется
6.		Организация ежегодной, внеплановой проверки знаний по охране труда, электробезопасности	Апрель 2022, при приеме нового работника	Ответственный за ОТ	Собственные средства работодателя
7.		Организация обучения доврачебной помощи	Май 2022	Заведующий	Собственные средства
8.		Актуализация и разработка новых документов по охране труда: инструкции, программы обучения, перечни, программы первичного	март – июнь 2022	Ответственный за ОТ	Финансирования не требуется

		инструктажа, положения (в т.ч. по оценке профрисков)			
9.		Разработка и актуализация приказов по охране труда (в т.ч. по оценке профрисков)	март-май 2022	Заведующий	Финансирования не требуется
10.	Организации и проведение оценки профессиональных рисков	Составление перечня профессии и количество сотрудников на них. Подготовка классификатора опасностей.	март 2022	Ответственный за ОТ, комиссия по проведению оценки профрисков	Финансирования не требуется
11.		Выявление опасностей. Сбор информации.	Март 2022		
12.		Составление план-график работ по оценке профессиональных рисков	март 2022		Финансирования не требуется
13.		Проведение оценки профессиональных рисков с оформлением необходимой документации	март-июнь	Ответственный за ОТ, комиссия по проведению оценки профрисков	Финансирования не требуется
14.		Разработка плана мероприятий по снижению рисков.	июнь		
15.	Организация процедуры и проведение наблюдения за состоянием здоровья работников	Актуализация список работников на медицинские осмотры, подготовка поименного списка.	январь 2022	Заведующий, Ответственный за ОТ	Финансирования не требуется
16.		Прохождение работниками предварительного и периодического медицинских осмотров	при поступлении на работу, февраль 2022	Заведующий, Ответственный за ОТ	Собственные средства работодателя
17.	Организации процедуры информирования работников об условиях труда на рабочих местах	Составление плана мероприятий по улучшению условий труда (Соглашение)	ноябрь, 2021	Заведующий, комиссия по ОТ	Финансирования не требуется
18.		Разработка перечня мероприятий в рамках обеспечения выполнения обязательных требований в сфере охраны труда и сметы на их реализацию	ноябрь, 2021	Заведующий, комиссия по ОТ	Финансирования не требуется
19.		Ознакомление работников с результатами СОУТ и оценки профессиональных рисков, инструкциями	После проведения СОУТ и оценки профессиональных рисков	Заведующий, комиссия по ОТ	Финансирования не требуется

		и иными локально-нормативными актами по охране труда			
20.	Организация процедуры обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающим и средствами	Актуализация норм выдачи СИЗ и смывающих, обезвреживающих средств	октябрь 2022	Заведующий, завхоз	Финансирования не требуется
21.		Проверка обеспеченности работников СИЗ, смывающими обезвреживающими (правильность ведения личных карточек)	июнь 2021	уполномоченный по охране труда профсоюзного комитета	Финансирования не требуется
22.		Выдача СИЗ и смывающих средств работникам	По мере необходимости	Завхоз	Собственные средства работодателя
23.	Организация проведения подрядных работ	Подготовка документации по охране труда для допуска к выполнению работ	По мере необходимости	Заведующий	Финансирования не требуется
26.		Оформление документов по компенсации средств из ФСС на мероприятия по охране труда	июль 2022	Заведующий ответственный за ОТ,	Финансирования не требуется
27.		Сдача отчетностей по охране труда (форма)	сентябрь 2022	Ответственный за ОТ	Финансирования не требуется
28.	Иные процедуры и мероприятия по охране труда	Проведение визуального осмотра на предмет технического состояния оборудования: - Спортивное оборудование в спортзале. - Игровое оборудование на прогулочных участках. - Лестницы, стремянки.	декабрь 2021,	Комиссия по ОТ	Финансирования не требуется
декабрь 2021					
август 2022					
июль 2022					
29.	Проверка территории, здания, помещений на соответствие нормам и требованиям ОТ. Своевременное устранение причин, несущих угрозу жизни и здоровья работников и воспитанников.	март 2022	Комиссия по ОТ, ответственный за ОТ	Финансирования не требуется	
август 2022					

Приложение 1

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 _____ Козьмина Л.В.
 «__» _____ 2022 г.

УТВЕРЖДЕН:
 Заведующий МБДОУ
 детский сад «Малыш»
 _____ Гичгельдиева Н.Т.
 «__» _____ 2022 г.

Перечень профессий для выдачи первичных и индивидуальных средств защиты

Профессия	Наименование СИЗ	Кол-во	Срок носки	Наименование моющих средств	Кол-во	Срок
Завхоз	халат х/б	2 шт.	5 лет	-	-	-
Повар	тапочки	1 шт.	5 лет	жидкое мыло	1 л.	1 мес.
	косынка х/б	2 шт.	5 лет			
	фартук х/б	2 шт.	3 года			
	перчатки резиновые	2 шт.	1 мес.			
	халат х/б	3 шт.	5 лет			
	нарукавники х/б	1 шт.	3 года			
Кухонный работник	тапочки	1 шт.	5 лет	моющее средство для посуды	1,5 л.	1 мес.
	косынка х/б	2 шт.	5 лет	сода кальцинированная	400 гр.	1 мес.
	халат х/б	3 шт.	5 лет	хлорамин	200 гр.	1 мес.
	перчатки резиновые	2 шт.	1 мес.	жидкое мыло	1 л.	1 мес.
	фартук прорезиновый	1 шт.	3 года	чистящее средство	800 гр.	1 мес.
				хозяйственное мыло	1 п.	1 мес.
Младшие воспитатели, Помощник воспитателя	тапочки	1 шт.	5 лет	моющее средство для посуды	1 л.	1 мес.
	косынка х/б	2 шт.	5 лет	сода кальцинированная	400 гр.	1 мес.
	халат х/б	3 шт.	5 лет	хлорамин	200 гр.	1 мес.
	перчатки резиновые	2 шт.	1 мес.	чистящее средство	800 гр.	1 мес.

	фартук х/б	2 шт.	3 года	хозяйственное мыло	1 п.	1 мес.
Машинист постирке белья	халат х/б	2 шт.	5 лет	моющее средство для посуды	500 гр.	1 мес.
	косынка х/б	2 шт.	5 лет	стиральный порошок	4 кг.	1 мес.
	фартук прорезиновый	1 шт.	3 года	пятновыводитель	400 гр.	1 мес.
	калоши	1 шт.	5 лет	сода кальцинированная	400 гр.	1 мес.
				мыло хозяйственное	1 п.	1 мес.
Уборщик служебных помещений	халат х/б	2 шт.	5 лет	средство для мытья пола	1 л.	1 мес.
	тапочки	1 шт.	5 лет	хлорамин	200 гр.	1 мес.
	косынка	2шт.	5 лет	средство для унитаза	1л.	1 мес.
				чистящее средство	400 гр.	1 мес.
				средство для мытья стекол	400 гр.	1 мес.
Сторож, дворник	верхонки	2 шт.	1 год	-	-	-
Кладовщик	тапочки	1 шт.	5 лет	мыло хозяйственное	1 шт.	1 мес.
	косынка х/б	2 шт.	5 лет			
	халат х/б	2 шт.	5 лет			
	фартук х/б	2 шт.	5 лет			
Воспитатели	халат х/б	1 шт.	5 лет	мыло детское	1 шт.	1 мес.

Приложение 2

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Козьмина Л.В.
«__» _____ 2022 г.

УТВЕРЖДЕН:
Заведующий МБДОУ
детский сад «Малыш»
_____ Гичгелдиева Н.Т.
«__» _____ 2022 г.

Список работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда

Наименование профессии	Доплата за вредные условия труда %
1. Повар	4%
2. Машинист по стирке и ремонту белья	4%
3. Младший воспитатель	4%
4. Помощник воспитателя	4%

Приложение 3

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Козьмина Л.В.
«__» _____ 2022 г.

УТВЕРЖДЕН:
Заведующий МБДОУ
детский сад «Мальш»
_____ Гичгельдиева Н.Т.
«__» _____ 2022 г.

Список работников, проходящих периодический медосмотр

Должность	Сколько раз в год	код врачей
Заведующий	1	019, 022, 013, 060, 103, 184, 071
Завхоз	1	019, 022, 013, 060, 103, 184, 071
Воспитатели	1	019, 022, 013, 060, 103, 184, 071
Делопроизводитель	1	019, 022, 013, 060, 103, 184, 071
Младшие воспитатели	1	019, 022, 013, 060, 103, 018, 184, 071
Сторож	1	019, 022, 013, 060, 103, 184, 071
Повар	1	019, 022, 013, 060, 103, 184, 071
Кухонный работник	1	019, 022, 013, 060, 103, 018, 184, 071
Машинист по стирке и ремонту белья	1	019, 022, 013, 060, 103, 018, 184, 071
Кладовщик	1	019, 022, 013, 060, 103, 184, 071
Рабочий по комплексному обслуживанию	1	019, 022, 013, 060, 184, 071
Уборщик служебных помещений	1	019, 022, 013, 060, 103, 018, 184, 071

Приложение 4

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Козьмина Л.В.
«__» _____ 2022 г.

УТВЕРЖДЕН:
Заведующий МБДОУ
детскийсад «Мальш»
_____ Гичгелдиева Н.Т.
«__» _____ 2022 г.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем

Должность	Дополнительный оплачиваемый отпуск
Заведующий	5 дней

«СОГЛАСОВАНО»:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад «Малыш»
_____ Л.В. Козьмина

« » _____ 20__ г

«УТВЕРЖДАЮ»:
Заведующий МБДОУ
детский сад «Малыш»
_____ Н.Т. Гичгельдиева

Приказ № ____ от « » _____ 20__ г

**Соглашение по охране труда
между администрацией МБДОУ детский сад «Малыш» и первичной
профсоюзной организацией на 2022-2025 г.**

Администрация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Малыш», в лице заведующего Н.Т. Гичгельдиевой, и первичной профсоюзной организацией детского сада, в лице председателя профсоюзного комитета Л.В. Козьминой заключили настоящее соглашение по охране труда на 2022-2025 год:

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда (далее - соглашение) - правовая форма регулирования социально-трудовых и связанных с ним экономических отношений в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Малыш» (далее - ДОУ).

Регулирование социально-трудовых отношений направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

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 заведующим ДОУ и профсоюзным комитетом.

2. Обязательства администрации:

В соответствии с требованиями законодательства:

2.1. Обеспечивают в ДОО создание и функционирование системы управления охраной труда и профессиональными рисками в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Осуществляет за счет средства бюджета ДОО выполнение мероприятий по охране труда, в том числе проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда и первой доврачебной помощи.

2.4. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

2.5. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

2.6. Обеспечивают за счет бюджетных средств ДОО проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в установленном законодательством порядке.

2.7. Организуют проведение обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах, обучение их по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

2.8. Организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и вакцинации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое обслуживание работников.

2.9. Проводит мониторинг состояния зданий и сооружений ДОО не менее 2-х раз в год.

2.10. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда профсоюзного комитета контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предусматривают в коллективном договоре и данном Соглашении предоставление оплачиваемого **рабочего времени** уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда и ответственному по охране труда для выполнения возложенных обязанностей.

2.11. Предусматривает участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома ДОО в расследовании микротравм, несчастных случаев на производстве и с воспитанниками при проведении образовательной деятельности.

2.12. Формирует в ДОО на паритетных основаниях с представительным органом работников (Профсоюзом) комитеты (комиссии) по охране труда и способствует их деятельности в соответствии с требованиями законодательства РФ.

2.13. Устраняет своевременно в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации нарушения по охране труда, указанные в представлениях уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета ДОУ, выданных представлений для устранения выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

3. Профсоюз:

3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома ДОУ.

3.2. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на учебный год с последующей пролонгацией.

3.3. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета ДОУ, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, содействует организации их обучения и оказывает им помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

3.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома ДОУ по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений ДОУ.

3.5. Участвует в расследовании микротравм, несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний на производстве и с воспитанниками в ходе образовательной деятельности.

3.6. Участвует в разработке мероприятий по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками.

3.7. Контролирует выдачу и применение средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обеззараживающих средств работникам в соответствии с типовыми нормами.

3.8. Организует участие в муниципальных и районных смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации», конкурсе «Лучшая организация работы по охране труда в организациях Заларинского района».

3.9. Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива.

3.10. Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

4. Стороны совместно:

4.1. Разрабатывают совместные мероприятия по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками.

4.2. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного

травматизма и несчастных случаев с воспитанниками во время пребывания в ДОУ.

4.3. Организуют и проводят ежегодно мероприятия в рамках Всемирного Дня охраны труда.

4.4. Продолжают работу по совместному анализу состояния системы управления охраной труда в образовательных организациях по итогам текущего года в соответствии с формой отчёта 19-ТИ, формируемой ежегодно районной профсоюзной организацией.

4.5. Выносят на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждают случаи нарушения требований безопасности со стороны сотрудников ДОУ.