

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Буденовский детский сад «Солнышко»**

От работодателя

Заведующая МБДОУ «Буденовский
детский сад «Солнышко»

_____ Рутц Н. А.
« 01 » апреля _____ 2024 г.

От работников

Представитель трудового коллектива
МБДОУ «Буденовский детский сад
«Солнышко»

_____ Володина Д. Н.
« 01 » апреля _____ 2024 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
_____ Администрация Бейского района _____
(наименование органа)

Регистрационный № ТА/01-26/596 от « 01 » апреля _____ 2024 г

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

Ведущий специалист по охране труда
должность

_____ Полева Н. В.
подпись Ф.И.О.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Буденовский детский сад «Солнышко».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое региональное соглашение по образовательным организациям Республики Хакасия на 2022-2024 годы;
- Закон Республики Хакасия от 26 февраля 2006 года № 7-ЗРХ «О социальном партнерстве в Республике Хакасия»;
- Закон Республики Хакасия от 05 июля 2013 года № 60-ЗРХ «Об образовании в Республике Хакасия».

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

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Буденовский детский сад «Солнышко» (далее Учреждение), именуемое далее «Работодатель» в лице его представителя – заведующей Рутц Наталии Александровны, действующей на основании Устава

- работники учреждения в лице представителя трудового коллектива Володиной Дарьи Николаевны.

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

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

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

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

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

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

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

1.16. Для достижения поставленных целей работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать с представителем трудового коллектива предложения, вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении и не позднее семи рабочих дней сообщить мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.17. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива и не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет со дня подписания.

1.20. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. Трудовые отношения. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникшие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании. Порядок приема и увольнения работников, содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными актами Учреждения, регламентирующими трудовой распорядок.

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

2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии

Учреждения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Прием на работу оформлять заключением трудового договора с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, Один экземпляр трудового договора передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.5.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником, а также требованиями профессиональных стандартов педагогических работников.

Работа, не обусловленная трудовым договором, может выполняться только с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.5.4. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.5.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5.6. Испытание при приеме на работу в целях проверки его соответствия поручаемой работе обуславливать в соответствии с действующим законодательством. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую, высшую, и (или) квалификационную категорию педагог – методист, педагог - наставник, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.5.7. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях

размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 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 по условиям трудового договора.

2.5.9. Сообщать работникам в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.

2.5.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов:

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

лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Из лиц, не имеющих преимуществ при сокращении при равной производительности и квалификации право на оставление на работе имеют работники:

- отнесенные к категории граждан предпенсионного возраста (менее 3 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

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

2.5.11. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.5.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

2.5.13. Рассматривать все вопросы, связанные с условиями труда работников, изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием представителя трудового коллектива.

2.5.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.5.15. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.5.16. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

2.6. Представитель трудового коллектива обязуется:

2.6.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.6.2. принимать участие в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям в целях защиты прав педагогических работников;

2.6.3. представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.7. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение времени работы учреждения), при продолжении работником работы, без изменения его трудовой функции работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст.72.2, 74 ТК РФ).

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям и на условиях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными актами, регламентирующими режим рабочего времени и времени отдыха, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения;

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работников и руководителя учреждения, расположенного в сельской местности, в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени на полную ставку – не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки.

3.4. В учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения в соответствии с тарификационным списком. Работодатель должен ознакомить педагогических работников в письменном виде под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.5. В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, а также работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.6. Общими выходными являются суббота, воскресенье. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

3.7. Привлечение работников учреждения к работе в сверхурочное время допускается только в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Без согласия работников допускается привлечение

их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. Привлечение работника к работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.8. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели месте).

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. По письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также работникам, имеющим трех и более детей, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для него время. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.11. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ.

3.12. Продолжительность ежегодного отпуска работника составляет не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.13. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска до одного года.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику по его заявлению по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

Длительный отпуск оформляется приказом по Учреждению, в котором указывается конкретная продолжительность длительного отпуска, которая не может составлять более одного года.

Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за две недели.

3.14. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условия труда отнесены к вредным условиям труда 2,3, или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность такого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней;
- дополнительно к отпуску по 8 календарных для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями»).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.17. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.18. Работнику Учреждения по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьями 128 ТК РФ и других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, по его письменному заявлению предоставляется ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Также отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии с трудовым законодательством продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.20. Коллектив сотрудников в лице представителя трудового коллектива обязуется:

3.20.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.20.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

IV. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе действующего законодательства. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования, стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств на оплату труда на основании соответствующих локальных актов Учреждения. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются Учреждением самостоятельно соответствующими локальными актами.

4.4. В Учреждении установлен следующий порядок выплаты заработной платы: При выплате заработной платы работники получают расчётные листки с указанием:
- начисленной суммы и составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается 30 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 15 числа последующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата отпускных производится не позднее дня начала отпуска. Выплаты при увольнении производятся в последний день работы. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат работодатель выплачивает их с уплатой компенсации согласно статье 236 ТК РФ.

Выплата заработной платы производится непосредственно работнику путём перечисления на указанный работником в личном заявлении счёт в банке.

4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда Учреждения, разработанного в соответствии с Постановлением Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных организаций в Республике Хакасия на новую систему оплаты труда» с изменениями.

4.7. Оплата труда работников учреждения включает в себя:
- базовый должностной оклад по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу, не входящую в должностные обязанности;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных соответствующим локальным актом учреждения;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент и надбавка за стаж работы в Республике Хакасия.

4.8. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются ДОО самостоятельно в соответствии со ст.60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. В отсутствие заведующего назначается исполняющий обязанности самим заведующим, либо, в случае непреодолимых обстоятельств, начальником Управления образования. Оплата труда исполняющему обязанности заведующего производится на основании соответствующего приказа заведующего либо распоряжения начальника Управления образования.

4.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

4.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.13. При наличии средств в стимулирующем фонде Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размер выплат за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами:

- стаж работы от 5 до 10 лет – до 5%;
- стаж работы от 10 до 20 лет – до 10 %;
- свыше 20 лет – до 15 %.

4.14. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном законодательством порядке.

4.15. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.16. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

4.17. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.18. Доплаты педагогическим работникам, у которых истёк срок действия квалификационной категории, по их заявлению сохраняются в установленных законодательством случаях.

4.19. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

4.20. Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Социальные гарантии и льготы

5.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

5.1.1. вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности;

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

5.1.3. обеспечивать участие представителей обеих сторон коллективного договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников;

5.1.4. реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.;

5.2.2. при рассмотрении вопроса о представлении работников Учреждения к государственным и ведомственным наградам учитывать мнение трудового коллектива через его представителя;

5.2.3. обеспечить право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности в соответствии с законодательством;

5.2.4. обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.3. Стороны обязуются в качестве награждения работников применять следующие виды поощрений:

5.3.1. материальные (при наличии средств в фонде оплаты труда) – стимулирующие выплаты по результатам работы;

5.3.2. нематериальные поощрения – благодарственные письма, грамоты, статьи.

VI. Охрана труда и здоровья.

6.1. В целях обеспечения охраны труда и здоровья работников, а также безопасности жизнедеятельности стороны совместно обязуются:

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

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

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

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда; работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное и в соответствии с законодательством, расследование несчастных случаев.

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации;

6.2.3. проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков;

6.2.4. обеспечить режим труда и отдыха работников, предусматривающий мероприятиями по снижению уровня профессиональных рисков;

6.2.5. создавать уголок по охране труда, наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа;

6.2.6. обеспечивать гарантии, льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда: работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней, выплачивать повышенную оплату труда не менее 4 % от тарифной ставки (оклада)

6.2.7. обеспечивать расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также

ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

6.2.8. обеспечивать расследование, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

6.2.9. проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах Учреждения, предоставлять в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда;

6.2.10. обеспечивать 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 и проверку знания требований охраны труда;

6.2.11. разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах;

6.2.12. обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

6.2.13. обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

6.2.14. предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), документально подтвержденную справкой из медицинской организации, два оплачиваемых дня отдыха на основании письменного заявления работника.

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

6.2.16. осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте;

6.2.17. оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, ответственным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры по их устранению;

6.2.18. взаимодействовать с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений Учреждения, проводить мониторинг состояния зданий и сооружений Учреждения.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.3.2. проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, пожарной безопасности, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

6.3.3. проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке;

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

6.3.5. применять и соблюдать правильность применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.6. соблюдать требования пожарной безопасности;

6.3.7. немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении или о об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

VII. Гарантии деятельности представителей трудового коллектива.

Стороны договорились о том, что:

7.1. Взаимодействие работодателя с представителями трудового коллектива осуществляется посредством:

7.1.1. учета мотивированного мнения представителей трудового коллектива в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

7.1.2. принятия работодателем решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе по:

- принятию правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составлению графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статьи 99, 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ).

7.2. По согласованию с представителем трудового коллектива производится:

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера, распределение премиальных выплат (статьи 135, 144 ТК РФ);
- сокращение численности и штата работников Учреждения (п. 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).

VIII. Обязательства представителей трудового коллектива.

8.1. Представитель трудового коллектива обязуется:

8.1.1. представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам;

8.1.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8.1.3. осуществлять контроль за охраной труда в учреждении;

8.1.4. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

8.1.5. принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились и обязуются:

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

9.1.2. Совместно разрабатывать и утверждать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

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

9.1.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения;

9.1.5. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений;

9.1.6. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего запроса.

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

X. Заключительные положения.

10.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор) всех работников Учреждения в течение трёх рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

10.4. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в органе по труду администрации Бейского района Республики Хакасия. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение 1

Согласовано:
Представитель трудового коллектива
коллектива МБДОУ «Буденовский д/с
«Солнышко»

Володина Д. Н.

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ «Буденовский д/с
«Солнышко»

Рутц Н. А.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2	Машинист (кочегар) котельной	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт
		Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяется документами изготовителя
		Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов	до износа

		дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	
3	Рабочий по стирке белья	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
		Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)	1 пара
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4	Сторож	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Приложение 2

Согласовано:
Представитель трудового коллектива
коллектива МБДОУ «Буденовский д/с
«Солнышко»
_____ Володина Д. Н.

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ «Буденовский д/с
«Солнышко»
_____ Рутц Н. А.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатную выдачу
смывающих и (или) обеззараживающих веществ

Должность	Наименование работ и производственных факторов	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Норма выдачи
Воспитатели Младшие воспитатели Заведующий хозяйством Повар Подсобный рабочий Сторож Дворник Рабочий по стирке белья Уборщик помещений	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства 250 мл/200 гр (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	1 раз в месяц
Машинист (кочегар) котельной	Сажа, зола, шлак	- Средства гидрофильного действия 100 мл - Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства 250 мл/200 гр - Средства для очищения от устойчивых загрязнений 200 мл	1 раз в месяц

Согласовано:
Представитель трудового коллектива
коллектива МБДОУ «Буденовский д/с
«Солнышко»
_____ Володина Д. Н.

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ «Буденовский д/с
«Солнышко»
_____ Рутц Н. А.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Буденовский детский сад «Солнышко» в лице заведующей Рутц Н. А. и трудовой коллектив в лице представителя трудового коллектива Володиной Д. Н. заключили соглашение по охране труда на 2024-2027 годы.

Содержание мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок исполнения	Ответственный
1. Организационные мероприятия					
1.1. Назначение ответственного по охране труда	чел.	1	0	по мере необходимости	заведующая
1.2. Проведение специальной оценки условий труда, утверждение перечня профессий, на которые установлены допол. льготы	чел.	10	15 000	2024 год	заведующая
1.3. Своевременное обновление информации в уголке охраны труда, инструкций по охране труда	мероприятия	1	0	по мере необходимости	ответственный по ОТ
1.4. Проведение инструктажей по охране труда и технике безопасности	чел.	10	0	При приеме на работу, работающим 2 раза в год	ответственный по ОТ
1.5. Организация и проведение административно-общественного контроля	мероприятия	2	0	2 раза в год	заведующая, ответственный по ОТ
2. Технические мероприятия					
2.1. Проведение обследования здания, кровли, территории, ограждений на соответствие безопасной эксплуатации	мероприятия	2	0	Сентябрь, май	заведующая, заведующий хозяйством
2.2. Проведение испытания прочности спортивного и игрового оборудования ДОУ	мероприятия	2	0	Сентябрь, май	заведующая, заведующий хозяйством
2.3. Контроль за состоянием системы тепло-водо-энергоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	мероприятия	по мере необходимости	согласно финансовому	по мере необходимости	заведующая, заведующий хозяйством

2.4. Проведение текущего ремонта зданий	мероприятия	1	согласно финансированию	ежегодно. в период с июня по август	заведующая, заведующий хозяйством
2.5. Мероприятия по благоустройству территории (уборка снега, льда, сбивание сосулек, подсыпка)	мероприятия	по мере необходимости		В течение года	заведующий хозяйством; дворник
2.6. Промывка отопительной системы, очистка дымоходов, ремонт котельной	мероприятия	1	0	ежегодно. в период с июня по август	заведующий хозяйством, сторожа
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
3.1. Проведение периодического медосмотра	мероприятия	1	согласно финансированию	Согласно графика Бейской ЦРБ	заведующая
3.2. Приобретение рециркулятора	шт.	1	15 0000	При наличии финансирования	заведующая
3.3. Своевременное обновление аптечек первой помощи	шт.	2	согласно финансированию	по мере необходимости	заведующий хозяйством
3.4. Дератизация, дезинсекция, помещений	мероприятия	4	Согласно счету	1 раз в квартал	заведующая
3.5. Обучение и проверка знаний по оказанию первой медицинской помощи	мероприятия	1	согласно финансированию	1 раз в 3 года	заведующая
3.6. Дезинфекция помещений	мероприятия	по мере необходимости		в течение года, по мере необходимости	заведующий хозяйством
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
4.1. Приобретение спецодежды для обслуживающего персонала	чел.	9	согласно финансированию	по мере необходимости	заведующий хозяйством
4.2. Приобретение средств для очищения от неустойчивых и устойчивых загрязнений и смывающие средства	чел.	9	согласно финансированию	по мере необходимости	заведующий хозяйством
5. Мероприятия по обеспечению безопасности					
5.1. Обновление и разработка инструкций по противопожарной безопасности, планов-схем эвакуации в случае пожара	мероприятия	не менее 2 раз в год	0	в соответствии с планом	ответственный по пожарной безопасности
5.2. Проведение инструктажей по безопасности; мероприятий по безопасности (тренировочные эвакуации)	мероприятия	не менее 2 раз в год	0	в соответствии с планом	ответственный по безопасности
4.3. Проверка и заправка огнетушителей	шт.	4	Согласно выставленного счета	Проверка 2 раза в год, заправка по мере необходимости	ответственный по безопасности
4.4. Обслуживание пожарной сигнализации и системы оповещения	мероприятия		Согласно счету	Согласно договору	заведующая

Приложение 4

Согласовано:
 Представитель трудового коллектива
 коллектива МБДОУ «Буденовский д/с
 «Солнышко»
 _____ Володина Д. Н.

Утверждаю:
 Заведующая МБДОУ «Буденовский д/с
 «Солнышко»
 _____ Рутц Н. А.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям, на которых по результатам специальной оценки условий труда подтверждено право на компенсацию за вредные условия труда

Наименование должности	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	Мероприятия по улучшению условий труда по результатам СОУТ
повар	пищеблок	3.2	- повышенный размер оплаты труда; - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
Машинист (кочегар) котельной	котельная	3.1	повышенный размер оплаты труда

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 337396642673316130395918289135989875618693781134

Владелец Рутц Наталия Александровна

Действителен с 19.01.2024 по 18.01.2025