

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения Центр развития – детский сад № 31
«Золотая рыбка» г. Белорецк муниципального района
Белорецкий район Республики Башкортостан
на период с «01» июня 2024 года по «31» мая 2027 года

От работодателя:

Заведующий МАДОУ ЦРР-
детский сад № 31 г. Белорецк

Попова Н.В.

«20» мая 2024 г.

Юридический адрес:

453501 РБ г. Белорецк

ул. Крупской, д. 55

Телефон: 4-06-03

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации МАДОУ

ЦРР – детский сад № 31 г. Белорецк

Скутина Э.В.

«17» мая 2024 г.

Коллективный договор прошёл регистрацию
в Белорецкой районной организации Профсоюза
работников образования и науки РБ

Регистрационный №

«21» мая 2024 г.

Председатель Белорецкого ГК
профсоюза Нестерова С.Г.

Филиал ГКУ РЦЗН по Белорецкому району
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« <u>03</u> » <u>июня</u> 20 <u>24</u> г.
Регистрационный номер <u>44</u>
Подпись <u>И.В. Ребова</u>

Принят на общем собрании трудового коллектива

Протокол от «17» мая 2024 г. № 5

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Центр развития ребёнка - детский сад №31 "Золотая рыбка" г. Белорецк муниципального района Белорецкий район республики Башкортостан с 01.06.2024г. по 31.05.2027г.

1.2. Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в вопросах защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию болееблагоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, действующими Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования науки Республики Башкортостан (далее – ОТС) и отраслевым территориальным соглашением между Администрацией муниципального района Белорецкий район, МКУ Управление образования Белорецкий район и Белорецкой городской и районной организации Башкирской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – ТС).

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Поповой Н.В. (далее – Работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Скутиной Э.В. (далее – Профсоюзная организация), действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Устав Профсоюза).

1.4. Стороны согласились с тем, что выборный коллегиальный постоянно действующий руководящий орган Профсоюзной организации (далее – Профсоюзный комитет) выступает единственным полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, разработке, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников в сфере труда.

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

1.6. Работодатель и Профсоюзная организация могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Общероссийского Профсоюза образования (далее – члены Профсоюза), а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.7. Работодатель знакомит работников под подпись с текстом настоящего коллективного договора в течение 5 дней после его подписания, а также до заключения трудовых договоров с новыми работниками.

1.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- а) в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации;

- б) при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа образовательной организации - в течение всего срока реорганизации;
- в) при смене формы собственности образовательной организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- г) при ликвидации образовательной организации - в течение всего срока ее проведения.

1.9. Настоящий коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательством, ОТС между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования науки Республики Башкортостан и отраслевым территориальным соглашением между Администрацией муниципального района Белорецкий район, МКУ Управление образования Белорецкий район и Белорецкой городской и районной организации Башкирской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ. Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.10. В случае внесения изменений в ОТС, отраслевое территориальное соглашение, заключения новых соглашений Работодатель или Профсоюзный комитет выходит с инициативой о внесении изменений в настоящий коллективный договор.

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

1.12. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор осуществляется в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. Работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых настоящим коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.06.2024г. и действует по 31.05.2027г.

1.16. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора, внесении в него изменений или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.17. К настоящему коллективному договору прилагаются:

1.17.1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1)

1.17.2. Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 2)

1.17.3. Перечень должностей, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение № 3)

1.17.4. Соглашение по охране труда (Приложение № 4)

1.17.5. Положение о комитете (комиссии) по охране труда (Приложение № 5)

1.17.6. Положение об уполномоченном (доверенном лице) по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации (Приложение № 6)

1.17.7. Перечень профессий и должностей работников учреждения, освобождённых от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте (Приложение № 7)

1.17.8. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 8)

- 1.17.9. Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств (Приложение № 9)
- 1.17.10. Комплектация аптечек для оказания первой помощи работникам (Приложение № 10)
- 1.17.11. Перечень профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам с объёмом медицинского осмотра (Приложение № 11)
- 1.17.12. График повышения квалификации педагогических работников за счёт средств работодателя (Приложение № 12)
- 1.17.13. График аттестации педагогических работников (Приложение № 13)
- 1.17.14. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 14)
- 1.17.15. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2024 – 2026 гг. (Приложение № 15)
- 1.17.16. Приказ о создании комиссии по охране труда (Приложение № 16)
- 1.17.17. Приказ о создании комиссии по трудовым спорам (Приложение № 17)
- 1.18. Приложения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

Отдельными локальными актами прилагаются «Положение об оплате труда работников МАДОУ ЦРР – детский сад № 31 г. Белорецк», «Положение о материальном стимулировании работников МАДОУ ЦРР – детский сад № 31 г. Белорецк».

Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации, необходимость улучшения положения работников развитие образовательной организации, а также в целях развития социального партнерства стороны договорились:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. 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.

2.1.3. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства (комиссия для ведения коллективных переговоров, комиссия по охране труда, комиссия по трудовым спорам и др.).

2.2. Работодатель:

2.2.1. Содействует созданию условий для деятельности Профсоюзной организации, ее выборных органов.

2.2.2. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования образовательной организации и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзному комитету полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.2.4.Обеспечивает:

- а) участие представителей Профсоюзного комитета в осуществлении контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда образовательной организации, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда;
- б) участие представителей Профсоюзного комитета в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и по иным вопросам деятельности организации;
- в) соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

2.2.5. Информировать Профсоюзный комитет о выданных образовательной организации органами государственного, ведомственного, профсоюзного контроля (надзора) предписаниях об устранении выявленных нарушений норм трудового законодательства, своевременно выполняет предписания.

2.2.6. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав Профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, принимает с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.7.Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает:

- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
- решение о возможном расторжении трудового договора с работником – членом Профсоюза в соответствии с п.п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
- решение о привлечении работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- решение о привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);
- состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представление (ходатайства) к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

2.2.8. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает локальные нормативные акты образовательной организации, устанавливающие:

- порядок проведения аттестации в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (за исключением педагогических работников) (ст.81 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- график сменности (ст.103 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- порядок и условия оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, оказания материальной помощи (ОТС, ст.ст. 135, 144 ТК РФ);
- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- объем педагогической работы педагогических работников, тарификацию (ОТС);
- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в случае простоя (ОТС);
- введение суммированного учета рабочего времени (ОТС);
- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (ОТС);
- график аттестации работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (ОТС);
- порядок создания, организации работы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- нормы профессиональной этики педагогических работников;

2.3.Профсоюзная организация:

2.3.1. Уполномочивает председателя первичной профсоюзной организации, либо лицо его замещающее, подписать настоящий коллективный договор, а также возможные изменения к нему.

2.3.2. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательной организации.

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.5. Разъясняет работникам положения настоящего коллективного договора.

2.3.6. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3.7. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в комиссии по трудовым спорам, органах власти и управления и др. Обращается за помощью и содействием в вышестоящие профсоюзные органы, к профсоюзным юристам.

2.3.8. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, определенном Профсоюзным комитетом.

2.3.9. В соответствии с действующим законодательством осуществляет контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.10. Добивается отмены (приостановки) управленческих решений работодателя, противоречащих нормам трудового законодательства, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профсоюзным комитетом (учета мотивированного мнения).

2.3.11. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

2.3.12. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

- 2.3.13. Информирует членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.
- 2.3.14. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза в пределах утвержденной сметы расходов первичной профсоюзной организации.
- 2.3.15. Ходатайствует о присвоении почетных званий, награждении ведомственными и профсоюзными наградами работников.
- 2.3.16. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- 2.3.17. Оказывает членам Профсоюза помощь, содействие в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 2.3.18. Организует информирование членов Профсоюза, при возможности - правовой всеобщ.
- 2.3.19. Направляет учредителю (собственнику) образовательной организации заявление в случае нарушения руководителем образовательной организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
- 2.3.20. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи в пределах утвержденной сметы расходов Профсоюзной организации.
- 2.4. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с Профсоюзной организацией как единственным представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.
- 2.5. Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, и недостижения согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора или суд.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились о том, что:

- 3.1. Для работников МАДОУ ЦРР- детский сад №31г. Белорецк, работодателем является данная образовательная организация.
- 3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.
- 3.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
- 3.4. Продление срока трудового договора означает признание работодателем этого договора бессрочным.
- 3.5. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.
- 3.6. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, не допускается.
- 3.7. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка,

иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

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

- имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию;
- имеющим статус «молодой специалист»;

3.9. Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

3.10. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если Работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

3.11. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки (для работников у которых установлена норма часов учебной работы), условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.12. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

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

3.14. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход работника на пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, уже являющегося пенсионером, либо имеющего статус предпенсионера.

Приведенный перечень является открытым, в каждой конкретной ситуации уважительность причины увольнения определяется Работодателем индивидуально.

3.15. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.11 ч.1 ст.77; п.2, 3 ч.1 ст.81; п.2, 8, 9, 10, 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом Работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

3.16. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.17. Работодатель по ходатайству Профсоюзного комитета вправе снять с работника - дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.18. 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 ч.2, 3 ст.72.2 и ст.74 ТК РФ.

3.19. Работодатель в срок не менее чем за два месяца ставит в известность Профсоюзный комитет и работников об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение условий трудовых договоров работников.

3.20. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 ТК РФ, Работодатель предоставляет свободное от работы время не менее 4 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3.21. При сокращении численности или штата работников, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия в труде и иными наградами;
- совмещающие работу с получением высшего, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, если получение образования обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- имеющие статус «предпенсионер»;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатель Профсоюзной организации, его заместители;
- имеющие статус «молодой специалист».

3.22. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ).

3.23. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения нормы часов педагогической работы и уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы.

3.24. В трудовых договорах свопитателямизакрепляются следующие должностные обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

3.25. Расширение в трудовых договорах обязанностей работников по ведению документации по сравнению с обязанностями, указанными в п.3.24 настоящего Коллективного договора, не допускается.

3.26. С работниками возможно заключение трудовых договоров (дополнительных соглашений), предусматривающих дистанционную (удаленную) работу.

При выполнении педагогическими работниками работы в дистанционном режиме работодатель обеспечивает работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, каналами связи и иными необходимыми средствами.

При применении дистанционных образовательных технологий (электронного обучения) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими условиями и по другим основаниям, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные условия жизнедеятельности всего населения

или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3.27. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились о том, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601, Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации.

4.3. Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации должны содержать следующие особенности режима труда и отдыха работников: режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом п.8.1 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536.

4.4. В организации неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. В образовательной организации, помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- а) не более 39 часов в неделю для медицинских работников;
- б) не более 35 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

4.7. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.8. Должности работников с ненормированным рабочим днем:

- руководитель (заведующий);
- секретарь-машинистка;
- заместитель заведующего по административно- хозяйственной части.

4.9. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

4.10. При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минтруда РБ о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

4.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

4.12. График отпусков утверждается заведующим, с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации благоприятных условий для отдыха работников.

4.13. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с получением высшего образования или профессионального образования (ст.ст. 173, 173.1, 174, 176 и 177 ТК РФ), осуществляется не позднее чем за три дня до их начала.

4.14. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

4.15. Работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска в соответствии с занимаемой должностью и условиям труда работника (28, 35, 42 или 56 календарных дней).

4.16. Педагогическим работникам длительный отпуск сроком до 1 года, предусмотренный ст. 335 ТК РФ, предоставляется на условиях и в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644, а также настоящим коллективным договором:

а) в исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц;

б) по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

в) длительный отпуск предоставляется по заявлению работника и оформляется распорядительным актом образовательной организации. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск;

г) предположительная продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части, оговаривается между работником и работодателем, оформляется локальным актом организации (приказом). Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня;

д) в случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Правило также распространяется при предоставлении работнику оплачиваемого длительного отпуска;

е) за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, возможна оплата длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, с учетом имеющихся в организации средств и фиксируется в распорядительном акте образовательной организации о предоставлении длительного отпуска.

4.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

4.18. Работники, имеющие двух детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.19. 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, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи -инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.20. Продолжительность рабочего дня или смены работников, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в т.ч. у воспитателей.

4.21. Работодатель на основании заявления педагогического работника освобождает его от работы с сохранением заработной платы в день, когда ему необходимо присутствовать на заседании аттестационной комиссии при аттестации на квалификационную категорию.

4.22. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы при сроках беременности до 12 недель - 1 день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 дня.

4.23. Работникам, являющимся членами или экспертами Аттестационной комиссии Министерства образования и науки РБ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 1 календарный день.

4.24. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- а) при вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) - 1 календарный день;
- б) при рождении ребенка в семье - 1 календарный день;
- в) для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- г) в случае свадьбы работника - 3 календарных дней;
- д) на похороны близких родственников (родители, дети, супруг) - 3 календарных дня;
- е) председателю Профсоюзной организации - 3 календарных дня.
- ж) членам экспертных групп и городской аттестационной комиссии - 3 календарных дня;
- з) уполномоченному по охране труда - 3 календарных дня;

4.25. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- а) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- б) в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- в) работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- д) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- е) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- ж) членам профкома 3 календарных дня;
- з) работникам в случае болезни без предъявления медицинских документов - 3 дня в течение года.
- и) для ликвидации аварий в жилых помещениях работников до 5 дней;

к) одинокой матери или одинокому отцу, воспитывающим ребёнка до 14 лет – до 10 дней.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что в образовательной организации система оплаты труда работников устанавливается локальными актами организации, коллективным договором, соглашениями в соответствии с нормативными правовыми актами органа местного самоуправления, законами и иными нормативными актами Республики Башкортостан, Российской Федерации с учетом норм и положений:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений;

- Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008г. №374 (далее – Постановление №374).

5.2. Стороны договорились о том, что:

5.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребёнка- детский сад 31 "Золотая рыбка" г. Белорецк муниципального района Белорецкий район РБ, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат устанавливаются Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам за результативность и качество профессиональной деятельности муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребёнка- детский сад 31 "Золотая рыбка" г. Белорецк муниципального района Белорецкий район РБ, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета, определяющим основания для начисления выплат и их периодичность.

5.2.3. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребёнка- детский сад 31 "Золотая рыбка" г. Белорецк муниципального района Белорецкий район РБ, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложение № 2).

5.2.4. При принятии нового и внесении изменений в действующее Положение об оплате труда работников образовательной организации условия и порядок оплаты труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, предусмотренными Постановлением №374 и Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Белорецкого района, утверждённом Постановлением Главы Администрации от 12.12.2008г. № 2601 с изменениями.

5.2.5. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии

сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.6. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

5.3. Стороны подтверждают, что:

5.3.1. Начисленная заработная плата работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

5.3.2. Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

5.3.3. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы при совмещении профессий (должностей), районного коэффициента, надбавки за вредные условия труда, в заработной плате работника при доведении ее до МРОТ не учитывается и производится сверх МРОТ.

5.3.4. Доведение заработной платы работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем путем установления доплаты до МРОТ.

5.3.5. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – двойном размере.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3.7. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3.8. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой, оплачиваемой в повышенном размере: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.3.9. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, а также выплаты молодым специалистам являются обязательными.

5.3.10. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного, воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящим от самого работника, производится из расчета заработной

платы, установленной по тарификации, предшествующей отмене образовательного процесса.

5.3.11. Наполняемость групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в дошкольных образовательных организациях, является для педагогических и иных работников нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

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

5.3.13. Молодым специалистам – педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени в течение 5 лет на условиях, предусмотренных разделом X «Дополнительные гарантии молодежи» настоящего Коллективного договора.

5.3.14. Ежемесячные надбавки (2000 и 1000 рублей), установленные воспитателям, иным педагогическим работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда.

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, замещении временно отсутствующего работника, при работе по внутреннему и внешнему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку (фактически отработанное время).

5.3.15. Работникам, имеющим почетные звания, ведомственные знаки отличия и другие награды и поощрения, устанавливаются стимулирующие выплаты. Порядок, условия и размер выплат определяются Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам за результативность и качество профессиональной деятельности.

5.3.16. Педагогическим работникам, работающим в группе, в составе которой имеется ребенок с ОВЗ, устанавливаются доплаты за сложность и напряженность работы, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания, сложности и (или) объема работы.

5.3.17. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах организации.

5.3.18. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 6 числа и 21 числа каждого месяца. Указанные даты выплаты заработной платы закрепляются также в трудовом договоре с работником.

5.3.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.3.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1/150 от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.3.21. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником

сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

5.3.22. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.3.23. Заработная плата перечисляется с согласия работника на указанный им счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

5.3.24. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны содействуют реализации законодательства в вопросах подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в их профессиональной адаптации, принимают в пределах своей компетенции меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

6.2. Стороны договорились о следующем:

6.2.1. Не допускать фиктивного и необоснованного сокращения рабочих мест.

6.2.2. Принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников при ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

6.2.3. Совместно определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.2.4. Информировать не менее чем за три месяца и в полном объеме о возможном массовом увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации службу занятости (Работодатель) и вышестоящую профсоюзную организацию.

6.2.5. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10% работников в течение 90 календарных дней.

6.2.6. Оказывать содействие 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.

6.2.7. Предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

6.2.8. 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 состояния его здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

6.3. Работодатель:

6.3.1. Предупреждает работников, Профсоюзный комитет и Службу занятости населения о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца, предоставляет работникам 2 часа в течение рабочего дня для поиска работы.

6.3.2. При направлении педагогических работников на дополнительное профессиональное образование руководствуется нормами ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письма Минобрнауки России №08-415 и Общероссийского Профсоюза образования №124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

6.3.3. При направлении работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также на прохождение независимой оценки квалификации, сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

6.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования Работодатель и Профсоюзный комитет проводят в образовательной организации мероприятия по:

а) качественному совершенствованию кадрового состава образовательной организации;

б) снижению текучести кадров в образовательной организации, повышению уровня квалификации;

в) недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательной организации;

г) реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

д) развитию автоматизированных систем оценки и анализа профессиональной деятельности работников, способствующих сокращению избыточной отчетности педагогических работников, в том числе по результатам проводимых оценочных процедур качества образования.

VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ДРУГИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны подтверждают, что:

– аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», положениями ОТС.

– аттестация заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационной комиссией образовательной организации, если она предусмотрена локальными нормативными актами организации.

7.2. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда педагогическим работникам по другой педагогической должности в пределах финансовых средств организации, направляемых на оплату труда, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству).

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог.
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель.
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель.
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель, концертмейстер.
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре

7.3. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории работников в периоды:

- длительная нетрудоспособность,
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительный отпуск сроком до 1 года,
- служба в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию,
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую

образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

7.4. Оплата труда педагогических работников в случаях, предусмотренных п.7.3 настоящего Коллективного договора, устанавливается сроком на один год и оформляется приказом руководителя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

7.5. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.6. В целях защиты прав и интересов педагогических работников Стороны договорились о том, что:

7.6.1. Работодатель:

а) осуществляет подготовку представлений на педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета;

б) направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу;

в) освобождает педагогических работников от работы с сохранением заработной платы для реализации их права (по их желанию) присутствовать на заседании аттестационной комиссии;

г) не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

7.6.2. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

7.7. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

7.8. Оплата и регулирование труда лиц, являющихся гражданами бывших республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, производится в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. В целях реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний между Работодателем и Профсоюзным комитетом заключается Соглашение по охране труда.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.214 ТК РФ и Письмом Минобрнауки России от 25.08.2015 N 12-1077 «О направлении рекомендаций», включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

8.2.2. Создает на паритетной основе совместно с Профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение № 16).

8.2.3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.2.4. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 4).

8.2.5. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.2.6. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

8.2.7. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

8.2.8. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.2.9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с Профсоюзным комитетом.

8.2.10. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

8.2.11. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение № 8), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение №9).

8.2.12. При численности работников организации более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников организации менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату в размере не менее 30% от ставки заработной платы, оклада работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда образовательной организации.

8.2.13. Обеспечивает за счет средств образовательной организации:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- обучение педагогических работников и работников рабочих профессий навыкам оказания первой помощи.

8.2.14. Предоставляет работникам два оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

8.2.15. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.2.16. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

8.2.17. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере одного оклада, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

8.2.18. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) 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 принимает меры к их устранению.

8.2.19. Предусматривает включение представителей Профсоюзного комитета в состав комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

8.2.20. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

8.2.21. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе: приобретает, содержит и обновляет спортивный инвентарь.

8.3. Работники:

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

8.3.2. Проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда.

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

8.3.4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Извещают немедленно Работодателя, его заместителя либо руководителя структурного подразделения организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

8.4. Профсоюзный комитет:

8.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства по охране труда.

8.4.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.4.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

8.4.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

8.4.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

8.4.6. Обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.4.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

8.4.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

8.5. Принимает участие в районном (городском) этапе смотра-конкурса «Лучшее образовательное учреждение по охране труда».

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

9.2. Стороны подтверждают, что:

9.2.1. Одному из родителей, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (не за счет свободного или методического дня работника). Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

9.3. Работодатель (в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, средств, полученных от приносящей доход деятельности) обязуется:

9.3.1. Оказывает материальную помощь работникам: (Приложение 2)

- а) в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;
- б) в случаях утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, наводнения, аварии, стихийного бедствия и др.), несчастных случаев на производстве, в результате противоправных действий третьих лиц в соответствии с Положением об оказании материальной помощи;
- в) В связи с юбилейными датами 50,55,60, 65 лет, регистрацией заключения брака, смертью (гибели) близкого родственника, по заявлению родственников в связи со смертью работника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи;

9.3.2. Создает условия для организации питания работников, оборудует для них комнату отдыха и личной гигиены.

9.3.3. Организует, помимо обязательных, профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний

Х. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

10.1. Статус молодого специалиста возникает у лиц, в возрасте до 35 лет включительно, окончивших профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятых на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

10.2. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 5 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией, в том числе при выполнении работы по совместительству в случае, если по основному месту работу работник не имеет статуса молодого специалиста.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ “О воинской обязанности и военной службе” либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;

- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.»

10.3. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

10.4. Молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

10.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательной организации, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере одного оклада.

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в организации после завершения полного курса обучения.

Единовременная стимулирующая выплата выплачивается один раз.

Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких-либо дополнительных договоров и оформления обязательств.

Если молодой специалист по каким-то причинам не получил эту выплату в год поступления на работу эта выплата осуществляется в последующем году.

10.6. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

10.7. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

10.8. Стороны содействуют:

- а) созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащению рабочего места, необходимые для выполнения должностных обязанностей;
- б) повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, прохождению аттестации;
- в) внедрению в организации различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной деятельности организации;
- г) установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов;
- д) созданию в организации совета по работе с молодыми кадрами.

10.9. Стороны договорились о следующем:

10.9.1. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогических работников с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

XI. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профсоюзной организации, Профсоюзного комитета, председателя Профсоюзной организации определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом ОТС, отраслевого территориального соглашения и настоящего коллективного договора.

11.2. Работодатель:

11.2.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюзной организации, ее выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию Профсоюзной организации в образовательной организации.

11.2.2. Включает представителей Профсоюзного комитета в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

11.2.3. Предоставляет Профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборных органов Профсоюзной организации; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи, Интернет и др.

11.2.4. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам.

11.2.5. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников по заявлению работников на счет Белорецкой городской и районной организации Профсоюза работников образования и науки РБ. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями организации.

11.2.6. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление из заработной платы работников по заявлению работников сумм для погашений займов, полученных в Кредитном потребительском кооперативе «Кредитный Союз «Образование» с целью усиления социальной поддержки работников.

11.3. Стороны признают, что:

11.3.1. Члены Профсоюзного комитета, члены комиссий Профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда Профсоюзного комитета, внештатный правовой и технический инспекторы труда Башкирской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования, представители Профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых профсоюзным комитетом, вышестоящими профсоюзными органами; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

11.3.2. Работники, входящие в состав Профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного комитета; председатель (его заместители) Профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.3.3. Перемещение или временный перевод членов Профсоюзного комитета на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюзного комитета.

11.3.4. Увольнение председателя Профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, производится в порядке, установленном ст.374 ТК РФ.

11.3.5. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) Профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.3.6. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Работодатель признает, что:

11.4.1. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профсоюзного комитета быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ);

11.4.2. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий организации (аттестационная, комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, оздоровлению работников и др.);

11.4.3. Работа работника образовательного учреждения в составе Профсоюзного комитета и/или в качестве председателя Профсоюзной организации признается социально значимой для деятельности образовательной организации, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

11.5. Председателю Профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 рабочих дней.

11.6. Стороны совместно ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении.

11.7. Профсоюзный комитет в соответствии со своими полномочиями, при содействии и помощи вышестоящих профсоюзных органов осуществляет реализацию дополнительных функций по представительству и защите интересов членов Профсоюза, изложенных в Главе 11 ОТС, Главе 10 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ.

11.8. Профсоюзный комитет в пределах утвержденной сметы доходов и расходов Профсоюзной организации выделяет средства из профсоюзного бюджета на:

- а) организацию отдыха и лечение членов Профсоюза и членов их семей, частичное погашение стоимости санаторно-курортных путевок, оказание материальной помощи на эти цели;
- б) культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- в) организацию досуга и отдыха членов Профсоюза, организацию и проведение торжественных вечеров, посвященных Дню воспитателя и всех дошкольных работников, международному дню 8 марта, новому году и других праздничных мероприятий;
- г) оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам;
- д) организацию мероприятий, связанных с организацией летнего отдыха детей;
- е) подписку на газеты «Мой профсоюз», «Действие» для образовательной организации.

11.9. Профсоюзный комитет организует оформление и выдачу членам Профсоюза единых электронных профсоюзных билетов Общероссийского Профсоюза образования.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом Белорецкой территориальной профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ.

12.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников и представляется в выборный орган Белорецкой территориальной профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ и МКУ Управление образования МР Белорецкий район.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Перечень приложений к коллективному договору учреждения

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оказании материальной помощи.
3. Перечень должностей, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
4. Соглашение по охране труда.
5. Положение о комитете (комиссии) по охране труда
6. Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета
7. Перечень профессий и должностей работников Учреждения, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте.
8. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
9. Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств
10. Комплектация аптек для оказания первой помощи работникам
11. Перечень профессий и должностей работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам с объёмом медицинского осмотра.
12. График повышения квалификации педагогических работников за счёт средств работодателя.
13. График аттестации педагогических работников.
14. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
15. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2024-2026 гг.
16. Приказ о создании комиссии по охране труда.
17. Приказ о создании комиссии по трудовым спорам.

Приложение №1
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного
комитета

 Э.В.СКУТИНА
«17» мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР
детский сад № 31г. Белорецк

 Н.В.ПОПОВА
«20» мая 2024 г.



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка – детский сад № 31 «Золотая рыбка» г. Белорецк муниципального района Белорецкий район Республики Башкортостан

1 Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с ТК РФ, Законом «Об образовании», Уставом дошкольного образовательного учреждения.

1.2. Настоящие правила являются приложением к Коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка – детский сад № 31 «Золотая рыбка» г. Белорецк муниципального района Белорецкий район Республики Башкортостан (далее Учреждение).

1.3. Настоящие правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы коллектива, результативности труда и качества работы. Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников.

1.4. Настоящие правила обязательны для исполнения всеми работниками Учреждения.

1.5. Настоящие правила вывешиваются на видном месте.

1.6. При приеме на работу работодатель знакомит работника с правилами внутреннего трудового распорядка.

2 Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.

2.2. Трудовой договор может заключаться

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными законами.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 58, 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

2.6. В случае отсутствия у лица, поступившего на работу, трудовой книжки в связи с утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.11. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев, если иное не установлено законом.

2.12. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.13. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца (на основании статьи 72.2 ТК РФ). При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.14. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знания требований в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных законами и иными нормативными правовыми актами;

в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами.

2.15. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации (статьи 77 – 81).

2.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

2.17. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.18. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

2.19. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3 Основные права, обязанности сторон

3.1. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- выполнять инструкции по защите и обработке персональных данных.

3.2. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключить коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления профкома, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4 Режим рабочего времени и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении предусматривает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

4.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: продолжительность рабочей недели воспитателей, старших воспитателей, педагога-психолога – 36 часов, инструктора по физкультуре – 30 часов, музыкальных руководителей – 24 часа, учителя - логопеда - 20 часов.

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

4.4. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. Ночное время с 22 часов до 6 часов. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которые приняты специально для работы в ночное время.

4.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение).

4.9. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

4.10. В течение рабочего времени (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

4.11. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается трудовым договором.

4.12. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых – суббота, воскресенье).

4.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

4.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ.

4.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.18. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам, заведующему продолжительностью 42 календарных дня;

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья продолжительностью 56 календарных дней

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок согласно законодательству.

4.21. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5 Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком, почетной грамотой;
- предоставляет к званию лучшего по профессии.

5.2. За особые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

6 Взыскания и нарушения трудовой дисциплины

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

6.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.5. Не допускается применение дисциплинарного взыскания, не предусмотренные законодательством, Уставом.

7. Внутриобъектный режим

7.1. Режим работы Учреждения: понедельник-пятница, с 7:30 до 18:00 часов.

Рабочая неделя – пятидневная, выходные дни – суббота, воскресенье, праздничные дни.

Группы функционируют: в различном режиме (сокращенного дня, полного дня):

- 10 часов в день,
- 10,5 часов в день.

7.2. Каждый сотрудник Учреждения работает по графику, утвержденному руководителем, согласованным с профкомом.

7.3. В графике работы в обязательном порядке каждому работнику должны быть указаны часы его работы, время перерыва для отдыха и приема пищи.

7.4. О каждом изменении часов работы все работники должны быть оповещены заблаговременно под расписку.

7.5. Руководитель должен обеспечить точную регистрацию прихода на работу и ухода с нее всех работающих в Учреждении. Ведение и хранение табеля возлагается на инспектора по кадрам.

7.6. Уход в рабочее время по служебным делам или по другим уважительным причинам допускается только с разрешения руководителя или его заместителей. В этом случае работники, в том числе и руководитель, отмечаются в особой тетради с указанием куда, по какому делу и на какой срок уходит. По возвращению также делается отметка в этой тетради.

7.7. Работнику Учреждения запрещается оставлять свою работу до прихода сменяющего. В случае неявки сменяющего работник должен об этом заявить администрации.

7.8. В случае, если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом руководителя или его заместителей с последующим предоставлением оправдательных документов.

7.9. Перерыв для отдыха и питания для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с 13.00 часов до 14.00 часов.

7.10. Руководитель обеспечивает педагогическому персоналу возможность приема пищи в рабочее время одновременно с детьми.

7.11. Педагогическим и другим работникам Учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание непосредственно образовательной деятельности;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий, прогулок;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

7.12. Посторонние лица могут присутствовать на занятиях только с разрешения руководителя или его заместителей. Вход в группу после начала занятия разрешается только руководителю.

8 Организация работы

8.1. Руководитель – заведующий Учреждением:

осуществляет общее руководство всеми видами деятельности и структурными подразделениями в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами, Уставом;

организует труд работников в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы, укрепляет трудовую дисциплину.

8.2. **Заместитель заведующей по административно-хозяйственной части** осуществляет руководство работой по хозяйственному обслуживанию, направляет и координирует деятельность подчиненного ему технического и обслуживающего персонала Учреждения.

8.3. **Старший воспитатель** осуществляет общее методическое руководство воспитательно-образовательной деятельностью педагогического коллектива и инновационной деятельностью Учреждения.

8.4. **Воспитатель** реализует основную образовательную программу дошкольного образования.

8.5. **Инструктор по физической культуре** осуществляет деятельность по физическому воспитанию детей в Учреждении, по обучению детей плаванию.

8.6. **Педагог – психолог** осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия воспитанников. Оказывает психологическую поддержку творчески одаренным детям

8.7. **Учитель-логопед** осуществляет деятельность, направленную на максимальную коррекцию недостатков в развитии у воспитанников с нарушениями речи.

8.8. **Музыкальный руководитель** осуществляет развитие музыкальных способностей и эмоциональной сферы, творческой деятельности детей.

8.9. **Младший воспитатель** обеспечивает состояние помещений и оборудования, соответствующие санитарно-гигиеническим нормам их содержания, участвует в организации жизнедеятельности воспитанников.

8.10. **Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)** обеспечивает своевременную и качественную стирку белья.

8.11. **Уборщик служебных помещений** обеспечивает соблюдение санитарно-эпидемиологического режима служебных помещений, обеспечивают чистоту и своевременную уборку.

8.12. **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений** осуществляет ремонт, бесперебойную работу водоснабжения, канализации, теплоснабжения.

8.13. **Специалист по охране труда** создает здоровые и безопасные условия труда, соответствующие нормам и правилам охраны труда, и технике безопасности.

8.14. **Инспектор по кадрам** осуществляет прием, оформление кадров, ведет необходимую кадровую документацию.

8.15. **Секретарь-машинистка** обеспечивает Учреждение печатными материалами, создание видео, фотоматериалов с использованием современных компьютерных программ.

8.16. **Дворник** обеспечивает чистоту территории Учреждения.

8.17 **Специалист по закупкам** обеспечивает организацию и осуществление закупок для нужд учреждения

9 Заключительное положение

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются заведующим Учреждением с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного
комитета

 Э.В.СКУТИНА
« 17 » мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ИРР -
детский сад № 31г. Белорецк

 Н.В.ПОПОВА
« 20 » мая 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка – детский сад № 31 «Золотая рыбка» г. Белорецк муниципального района Белорецкий район РБ

I. Общие положения

- Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.
- Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, в особых случаях на основании личного заявления работника.
- Источниками выплаты материальной помощи являются:
 - фонд стимулирования;
 - экономия по фонду оплаты труда учреждения;
 - внебюджетные средства.
- Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю Учреждения определяет учредитель с учётом мнения Учредителя.

II. Условия оказания материальной помощи работникам

- Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

1.	Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, проведение платных операций.	до 2000 руб.
2.	Стихийные бедствия, хищение личного имущества работника	до 3000 руб.
3.	Смерть близких родственников работника, самого работника.	до 2000 руб.
4.	В связи с юбилейными датами 50,55,60,65 лет.	оклад.
5.	Увольнение в связи с выходом на пенсию	оклад.
6.	В связи с трудным материальным положением	до 3000 руб.
7.	На протезирование	до 3000 руб.
8.	В связи с юбилеями работников 25, 30, 35, 40,45.	до 1000 руб.
9.	Тяжёлых длительных заболеваниях работникам, пенсионерам.	до 3000 руб.
10.	Компенсация педагогическому работнику самостоятельно оплаченного обучения по программам дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности в случаях, когда	до 3000 руб.

	обучение необходимо пройти чаще, чем 1 раз в 3 года, в связи с возникшей срочной производственной необходимостью.	
--	---	--

III. Порядок оказания материальной помощи

1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.
2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.
3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.
4. В случае смерти самого работника материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии - лицу, проводившему похороны.
5. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более 1 раза в год, а при наличии финансовой возможности - и более 2 раз.
6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

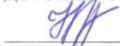
СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного
комитета

 Э.В.СКУТИНА
« 17 » мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР -
детский сад №31г. Белорецк
И.В.ПОПОВА

 « 20 » мая 2024 г.



**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днём
по МАДОУ ЦРР – детский сад №31 г. Белорецк,
которым предоставляется дополнительный
оплачиваемый отпуск**

- 1.1 Руководитель (заведующий) образовательной организации;
- 1.2 Заместитель заведующего по административно - хозяйственной части;
- 1.3 Секретарь-машинистка;

2. Продолжительность отпуска 3 календарных дня.

3. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём производится в пределах фонда оплаты труда.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного
комитета Э.В.СКУТИНА
« 17 » мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР -
детский сад № 31 г.Белорецк Н.В.ПОПОВА
« 20 » мая 2024 г.**Соглашение****по охране труда на 2024 -2026 гг.****1. Общие положения.**

Данное соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Центр развития ребенка – детский сад № 31 г.Белорецк (далее – Учреждение).

Планирование мероприятий по охране труда 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 Профсоюзным комитетом Учреждения.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется заведующим МАДОУ ЦРР – детский сад № 31 г.Белорецк и профсоюзным комитетом Учреждения. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить Профсоюзному комитету Учреждения всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Администрация и Профсоюзный комитет Учреждения заключили настоящее соглашение о том, что в период с января по декабрь 2024 г. будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников Учреждения.

№ п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность (колич. работающих, которым улучшены условия труда)	Планируемая сумма
1. Организационные мероприятия					
1.1.	Организация обучения по охране труда, по электробезопасности, по пожарной безопасности, оказание первой помощи, по ГОЧС, по ПТЭБЭ)	По мере необходимости	Заведующий Специалист по ОТ	36	24 000
1.2.	Организация обучения санминимуму	Апрель	Заведующий , медсестра	36	5 000
1.3.	Организация в установленном порядке обучения по ОТ, инструктажей по ОТ, проверки знаний по охране труда работников	По мере необходимости	Специалист по ОТ	36	4 000

1.4.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	Апрель	Специалист по ОТ	36	-
1.5	Создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 15.12.2020г. № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой медицинской помощи работникам»	Январь	Заведующий , Специалист по ОТ, Зам. зав. по АХЧ	36	-
1.6.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МАДОУ ЦРР – детский сад № 31 г.Белорецк. Согласование инструкций с Профсоюзным комитетом Учреждения в установленном ТК РФ порядке.	По мере необходимости	Специалист по ОТ	36	1 000
1.7.	Проведение специальной оценки условий труда	По мере необходимости	Специалист по ОТ	36	10 000
1.8.	Проведение оценки профрисков	Январь	Специалист по ОТ	36	-
1.9.	Разработка и проведение месячника по пожарной безопасности	По согласованию с Управлением м образовани я	Старшие воспитател и, воспитател и	36	-
1.10.	Разработка и проведение месячника охраны труда	Апрель	Специалист по ОТ	36	-
1.11.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Май Август	Специалист по ОТ, комиссия согласно приказа заведующег о	36	-
1.12.	Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров, на территории учреждения в целях обеспечения безопасности работников. Асфальтирование территории	Июнь - август	Зам. зав. по АХЧ	36	-
1.13.	Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды.	Август	Зам. зав. по АХЧ	36	-
1.14.	Проведение испытания спортивного	Май,	Специалист	36	-

	инвентаря	Август	по ОТ, комиссия согласно приказа заведующег о		
1.15.	Обеспечение энергетической безопасности. Измерение сопротивления изоляции проводов и кабелей	Август	Зам. зав. по АХЧ	36	6 500
1.16.	Обеспечения безопасности: Проверка работоспособности системы комплекса «Стрелец-Мониторинг» пожарной сигнализации (проведение работ по техническому обслуживанию). Техническое обслуживание комплекса технических средств охраны. Выезд наряда полиции в ведомственной охраны. ПЦО	В соответствии с договором обслуживающей организацией	Заведующий	36	125 000
1.17.	Проверка состояния охраны труда в группах, прачечной, гладильной, на пищеблоке, в физкультурном зале, музыкальном зале, сенсорной комнате, в бассейне, в кабинетах дополнительного образования, зимнего сада	2 раз в год (май, август)	Специалист по ОТ, комиссия согласно приказа заведующе й	36	-
1.18.	Контроль за состоянием системы теплоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	Ежедневно	Зам.зав. по АХЧ	36	15 000
1. Мероприятия по пожарной безопасности					
2.1.	Разработка и обеспечение Учреждения инструкцией по экстренной эвакуации несовершеннолетних (воспитанников) и сотрудников Учреждения на случай возникновения пожара.	Апрель, Октябрь	Заведующий , Специалист по ОТ	36	-
2.2.	Проведение технического обслуживания и проверки работоспособности внутренних пожарных кранов, вентиляционных устройств, проверки состояния огнезащитной обработки деревянных конструкций чердачного помещения. Перемотка пожарных рукавов на новую складку с составлением акта.	Январь, Август	Зам. зав. по АХЧ Специалист по ОТ	36	28 000
2.3.	Провести работы по огнезащитной обработке деревянных конструкций чердачного помещения с составлением акта	Июнь	Заведующий, Зам. зав. по АХЧ	36	40 000

2.4.	Провести проверку исправности пожарных эвакуационных лестниц и проведение испытания их на прочность	Август	Заведующий, Зам. зав. по АХЧ	36	15 000
2.5.	Обеспечение первичными средствами пожаротушения	1 раз в год (август)	Зам. зав. по АХЧ	36	5 000
2.6.	Организация обучения работающих и обучающихся (воспитанников) мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировки по противопожарной защите	1 раз в год (апрель)	Специалист по ОТ	36	-
2.7.	Издание приказа об утверждении добровольной пожарной дружины и назначении ответственных за противопожарное состояние здания и помещений	Август	Инспектор по кадрам, Специалист по ОТ	36	-
2.8.	Издание приказа об установлении противопожарного режима в ДОУ	Сентябрь	Инспектор по кадрам, Специалист по ОТ	36	-
2.9.	Контроль за соблюдением пожарной безопасности в Учреждении	Постоянно	Заведующа я ДОУ Зам. зав. по АХЧ Специалист по ОТ	36	-
2. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактические и санитарно бытовые мероприятия, технические мероприятия					
3.1.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры, приобретение светильников, ламп	Ежемесячно	Зам. зав. по АХЧ	36	12 000
3.2.	Своевременное обеспечение спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ	1 раз в год	Зам. зав. по АХЧ	17	10 000
3.3.	Своевременное обеспечение орудиями труда	1 раз в квартал	Зам. зав. по АХЧ	36	55 000
3.4.	Своевременное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами	1 раз в квартал	Зам. зав. по АХЧ	36	10 000
3.5.	Приобретение и периодическое пополнение медицинских аптек.	1 раз в квартал	Медсестра, Ответствен ный за организац ию приобретен ия, хранение медицинск их аптек и их	36	12 000

			пополнение		
3.6.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты органов дыхания (одноразовыми масками или многоразовыми масками со сменными фильтрами), а также перчатками	В течении года	Заведующий, Зам. зав. по АХЧ	36	10 000
3.7.	Обеспечение постоянного наличия в санитарных узлах для сотрудников мыла, а также кожных антисептиков для обработки рук	В течении года	Заведующий, Зам. зав. по АХЧ	36	10 000
3.8.	Приобретение оборудования по обеззараживанию воздуха: бактерицидных ламп, рециркуляторов воздуха с целью регулярного обеззараживания воздуха	В течении года	Заведующий, Зам. зав. по АХЧ	36	15 000
3.9.	Проведение обязательных, предварительных (при устройстве на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований)	По мере необходимости	Медсестра	36	92 000
3.10.	Выполнение санитарных норм и правил: побелка в групповых комнатах, холлах; покраска дверей, радиаторов отопления.	В течение года	Заведующий, Зам. зав. по АХЧ, Медсестра	36	50 000
3.11.	Дератизация, дезинфекция, акарицидная обработка территории.	В течение года	Заведующий, Зам. зав. по АХЧ, Медсестра	36	6 000
3.12.	Замена санитарных книжек	По мере необходимости	Медсестра	36	8 000
3.13.	Регулярная проверка питьевого режима	Ежедневно	Медсестра	36	-
3.14.	Замена посуды	По мере необходимости	Зам. зав. по АХЧ	36	50 000
3.15.	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	Октябрь	Зам. зав. по АХЧ	36	15 000
3.16.	Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников.	Июнь – август	Зам. зав. по АХЧ	36	5 000
3.17.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства	По мере необходимости	Зам. зав. по АХЧ	36	70 000
3.18.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	По мере необходимости	Зам. зав. по АХЧ	36	5 000
3.19.	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, правил безопасности на рабочем месте.	Постоянно	Заведующий, Зам. зав. по АХЧ	36	-

			Специалист по ОТ		
--	--	--	---------------------	--	--

Приложение №5

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного
комитета

 Э.В.СКУТИНА
« 17 » мая 2024 г.

к Коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР -
детский сад № 31 г.Белорецк

 Н.В.ПОПОВА
« 20 » мая 2024 г.



Положение о комитете (комиссии) по охране труда МАДОУ ЦРР –детский сад №31 г.Белорецк

1. Положение о комитете (комиссии) по охране труда(далее – Положение) разработано в соответствии с Приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 650н и ст.224 ТК РФ с целью организации совместных действий работодателя, работников, профсоюзного комитета МАДОУ ЦРР – детский сад № 31 г.Белорецк (далее – Учреждение) по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников.
2. Положение утверждается приказом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.
3. Положение предусматривает основные задачи, функции и права Комитета.
4. Комитет является составной частью системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комитета строится на принципах социального партнерства.
5. Комитет взаимодействует с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и иными республиканскими органами исполнительной власти, выполняющими функции организационно-методического руководства в сфере охраны труда, территориальными органами Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, органами государственного и общественного надзора и контроля в сфере охраны труда, а также с Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.
6. Комитет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами республики Башкортостан об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, действующими в отношении работодателя, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными актами работодателя.
7. Задачами Комитета являются:
 - а) разработка и дальнейшее совершенствование программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
 - б) рассмотрение проектов локальных нормативных актов работодателя по охране труда и формирование предложений по их корректировке в целях недопущения противоречий с требованиями действующего законодательства или ущемления прав работников;
 - в) участие в организации и проведении контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, выполнением требований охраны труда, а также за правильностью обеспечения и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- г) подготовка и представление работодателю предложений по улучшению условий и охраны труда по результатам проведения проверок, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- д) рассматривать результаты проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, поступившие особые мнения, а также замечания и предложения первичной профсоюзной организации;
- е) содействие работодателю в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

8. Функциями Комитета являются:

- а) рассмотрение предложений работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;
- б) содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения инструктажей по охране труда;
- в) участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с обязательными требованиями охраны труда;
- г) информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
- д) информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;
- е) информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому у работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;
- ж) содействие работодателю в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;
- з) содействие своевременной бесплатной выдаче работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;
- и) содействие работодателю в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- к) содействие работодателю во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда;

- л) подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;
- м) подготовка и представление работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации или иному уполномоченному работниками представительному органу предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов;
- н) содействовать работодателю в рассмотрении обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам).

9. Для осуществления возложенных функций Комитет вправе:

- а) запрашивать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья;
- б) заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда;
- в) заслушивать на заседаниях Комитета руководителей структурных подразделений работодателя и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- г) участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комитета;
- д) вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;
- е) содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

10. Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессионального союза.

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

12. Выдвижение в Комитет представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комитета утверждается приказом руководителя.

13. Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из

заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, секретарем - работник службы охраны труда работодателя.

14. Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комитета.

15. Члены Комитета проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

16. Члены Комитета, представляющие работников, отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом первичной профсоюзной организации или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в Комитете работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников вправе отзывать из состава Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комитета и назначать вместо них новых представителей.

17. Обеспечение деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного
комитета

 Э.В.СКУТИНА
« 17 » мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ ЦРР -
детский сад № 31 г. Белорецк

 Н.В.ПОПОВА
« 20 » мая 2024 г.



Положение

об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета МАДОУ ЦРР – детский сад № 31 г.Белорецк

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда (далее – Положение) профсоюзного комитета (далее – уполномоченный по охране труда) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка – детский сад № 31 г. Белорецк муниципального района Белорецкий район Республики Башкортостан (далее – Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Устав Профсоюза).

Положение определяет порядок работы уполномоченного по охране труда осуществлению общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением требований охраны труда и защиты здоровья членов Профсоюза работников Учреждения.

1.2. Уполномоченный по охране труда является членом Профсоюза и не занимает должность, в функциональные обязанности которого входит обеспечение безопасных условий и охраны труда в Учреждении.

1.3. Уполномоченный по охране труда является представителем профсоюзного комитета Учреждения, как правило, представляет профсоюзную сторону в комиссии по охране труда.

1.4. Уполномоченный по охране труда избирается открытым голосованием на общем профсоюзном собрании работников Учреждения на срок полномочий выборного профсоюзного органа.

1.5. Избрание уполномоченного по охране труда подтверждается протоколом профсоюзного собрания.

1.6. Уполномоченный по охране труда в своей деятельности взаимодействует с заведующим Учреждением, комиссией (комитетом) по охране труда, техническими инспекторами труда и внештатными техническими инспекторами труда.

1.7. Уполномоченный по охране труда руководствуется в своей работе Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», постановлениями (решениями) первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзной организации) и ее выборных органов, коллективным договором, соглашением по охране труда, локальными нормативными актами по охране труда, инструкциями, правилами и нормами по охране труда, настоящим Положением.

1.8. Уполномоченный по охране труда отчитывается о своей работе перед профсоюзной организацией не реже одного раза в год.

1.9. Профсоюзная организация вправе отозвать уполномоченного по охране труда до истечения срока действия его полномочий в случае если он не выполняет возложенные на него функции, при переводе на должность, соответствующую требованиям п.1.2. или увольнения из Учреждения.

1.10. Профсоюзный комитет Учреждения заведующий Учреждением, а также техническая инспекция труда профсоюза оказывает необходимую помощь и поддержку уполномоченному по охране труда по выполнению возложенных на него обязанностей.

2. Основные задачи уполномоченного по охране труда

Основными задачами уполномоченного по охране труда являются:

2.1. Содействие созданию и поддержанию в Учреждении здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда.

2.2. Осуществление общественного (профсоюзного) контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, местах отдыха и санитарно-бытовых помещениях.

2.3. Подготовка предложений заведующему Учреждением по улучшению условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения, учету выявленных опасностей повреждения здоровья работников на рабочих местах.

2.4. Представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами и соглашениями по охране труда.

2.4. Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

3. Функции уполномоченного по охране труда

На уполномоченного по охране возлагаются следующие функции:

3.1. Осуществление обследований или наблюдений в Учреждении по соблюдению государственных нормативных требований по охране труда, локальных актов по охране труда в форме обследований (проверок) за:

3.1.1. соблюдением заведующим Учреждением требований охраны труда на рабочих местах, предоставлением компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. своевременным сообщением заведующим Учреждением о происшедших несчастных случаях, фактах выявления профессиональных заболеваний работников;

3.1.3. техническим состоянием зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие требованиям безопасности;

3.1.4. системами освещения, отопления, вентиляции и кондиционирования;

3.1.5. обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

3.1.6. организацией проведения обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований;

3.1.7. соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда.

3.1.8. применением средств индивидуальной защиты (использованием специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по назначению и содержанием их в чистоте и порядке.

3.1.9. своевременным и регулярным обновлением информации на стендах в кабинетах и уголках по охране труда.

3.2. Участвовать в разработке мероприятий коллективного договора и соглашения по охране труда.

3.3. Информировать работников Учреждения о выявленных нарушениях требований безопасности, состояния условий и охраны труда и принятых мерах по их устранению.

3.4. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию оборудования, в том числе игрового и физкультурного, а также по приемке групповых комнат, сенсорной комнаты, бассейна, кабинетов дополнительного образования, музыкального и спортивного залов, зимнего сада, помещений прачечной, гладильной и пищеблока Учреждения к новому учебному году.

3.5. Принимать участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в Учреждении, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять контроль за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

3.6. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда в Учреждении.

3.7. Принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4. Права уполномоченного по охране труда

Уполномоченный по охране труда имеет право:

4.1. Беспрепятственно проверять соблюдение в Учреждении требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

4.2. Контролировать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

4.3. Получать от заведующего Учреждения информацию о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и фактов выявленных профессиональных заболеваний.

4.4. Выдавать обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда

4.5. Предъявлять заведующему Учреждением требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

4.6. Осуществлять контроль за выполнением заведующим Учреждением мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда, а также мероприятий по результатам проведения специальной оценки условий труда и расследования несчастных случаев на производстве.

4.7. Обращаться к заведующему Учреждением и в профсоюзный комитет Учреждения, в техническую инспекцию труда Профсоюза, в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

4.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, невыполнением работодателем обязательств (мероприятий) коллективного договора и соглашения по охране труда, ухудшениями условий труда.

4.9. Направлять в адрес заведующего Учреждением и в профсоюзный комитет предложения по проектам локальных нормативных правовых актов об охране труда.

4.10. Проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с Порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию по охране труда.

5. Гарантии деятельности уполномоченного по охране труда

5.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ уполномоченному по охране труда предоставляются гарантии, которые устанавливаются коллективным договором, другим локальным нормативным актом Учреждения, а именно:

- оказание со стороны работодателя содействия в реализации прав уполномоченного по осуществлению контроля за обеспечением здоровых и безопасных условия труда;

- обеспечение за счет средств Учреждения нормативными документами и справочными материалами по охране труда.

5.2. В соответствии со ст.ст. 25, 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

5.2.1. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в Учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

5.2.2. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в Учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

5.2.3. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

5.2.4. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации Учреждения или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

5.3. За активную и добросовестную работу, способствующую улучшению условий и охраны труда в Учреждении, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, уполномоченный материально и морально поощряется в форме доплаты к должностному окладу, предоставления дополнительного отпуска, оплаты путевки на санаторно-курортное лечение и отдых из средств Учреждения или профсоюзного комитета.

5.4. По итогам Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» уполномоченному, занявшему первое место, присваивается звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», применяются меры материального и морального поощрения, включая награждение Почетной грамотой ЦС Профсоюза.

к Коллективному договору

« 17 » мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ ЦРР -
детский сад № 31 г. Белоренки
И.В. ПОПОВА
« 20 » мая 2014 г.

№ п/п	Наименования должностей работников	Ф. И. О. работников
1	Заведующий	Попова Н.В.
2	Заместитель заведующего по административно – хозяйственной части	Виноградова А.В.
3	Старший воспитатель	Домнина О.В. Березина В.В.
4.	Специалист по охране труда	Аверьянова Н.И.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного
комитета

 Э.В.СКУТИНА
« 17 » мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР -
детский сад № 31 г.Белорецк

 Н.В.ПОПОВА
« 20 » мая 2024 г.



**Нормы бесплатной выдачи
специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты работникам
МАДОУ ЦРР – детский сад № 31 г.Белорецк**

№ п/п	Наименование профессия (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичнос ти выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.))	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4031, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 767н от 29.10. 2021г. Об утверждении Единых типовых нормы выдачи средств индивидуально й защиты и смывающих средств
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4030, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства	Обувь специальная	1 пара	

		защиты ног	для защиты от механических воздействий (ударов)		767н от 29.10. 2021г. Об утверждении Единых типовых нормы выдачи средств индивидуально й защиты и смывающих средств
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4932, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации№ 767н от 29.10. 2021г. Об утверждении Единых типовых нормы выдачи средств индивидуально й защиты и смывающих средств
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
4	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п. 997, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации№ 767н от 29.10. 2021г. Об утверждении Единых типовых нормы выдачи средств индивидуально й защиты и смывающих средств
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	

			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

Приложение №9

к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного
комитета

Э.В.СКУТИНА
« 17 » мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ИРР -
детский сад № 31г. Белореченск

Н.В.ПОПОВА
« 20 » мая 2024 г.

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

Таблица 1

Профессия, должность	Производственн ые загрязнители	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл		Дерматологиче ские средства индивидуальн ой защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл	Дерматологичес кие средства индивидуальной защиты регенерирующе го (восстанавлива ющего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
		средства гидрофобн ого действия	средства комбинированного (универсаль- ного) действия	средства для очистения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	
Младший воспитатель, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений	Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств	100		250/200	100
Младший воспитатель, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие		при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия 100	250/200	100

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

Таблица 2

Профессия, должность	Виды работ	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
		средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	средства гидрофобного действия	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра		
Младший воспитатель	При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного	100			250/ 200	100

	питания и другие					
Младший воспитатель, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)		100			100
Дворник	При выполнении работ при воздействии и пониженных температур воздуха, ветра			100	250/ 200	100

« 17 » мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ ЦРР
детский сад № 31 г. Белоренск
Н.В. ПОПОВА
« 20 » мая 20 24

Комплектация аптек для оказания первой помощи работникам

1. Аптечка для оказания первой помощи работникам (далее - аптечка) комплектуется следующими медицинскими изделиями¹

№ п/п	Код вида номенклатурной классификации медицинских изделий <1>	Наименование вида медицинского изделия в соответствии с номенклатурной классификацией медицинских изделий	Наименование медицинского изделия	Требуемое количество, (не менее)
1.	182450	Маска хирургическая, одноразового использования	Маска медицинская нестерильная одноразовая	10 шт.
	367580	Маска лицевая для защиты дыхательных путей, одноразового использования		
2.	122540	Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевеи, неопудренные, нестерильные	Перчатки медицинские нестерильные, размером не менее М	2 пары
	122560	Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевеи, опудренные		
	139350	Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, неопудренные		
	139360	Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, опудренные		
	185830	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, неопудренные, нестерильные		

	185850	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, опудренные		
	205280	Перчатки смотровые/процедурные виниловые, неопудренные		
	205290	Перчатки смотровые/процедурные виниловые, опудренные		
	298450	Перчатки смотровые/процедурные из гваялового латекса, неопудренные		
	320790	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, неопудренные, антибактериальные		
	321530	Перчатки смотровые/процедурные полиизопреновые, неопудренные		
3.	327410	Маска для сердечно- легочной реанимации, одноразового использования	Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот- Устройство-Рот"	1 шт.
4.	210370	Жгут на верхнюю/нижнюю конечность, многоразового использования	Жгут кровоостанавливающ ий для остановки артериального кровотечения	1 шт.
	210380	Жгут на верхнюю/нижнюю конечность, одноразового использования		
5.	150130	Рулон марлевый тканый, нестерильный	Бинт марлевый медицинский размером не менее 5 м x 10 см	4 шт.
	150140	Бинт марлевый тканый, стерильный		
6.	150130	Рулон марлевый тканый, нестерильный	Бинт марлевый медицинский размером не менее 7 м x 14 см	4 шт.
	150140	Бинт марлевый тканый, стерильный		
7.	223580	Салфетка марлевая тканая, стерильная	Салфетки марлевые медицинские стерильные размером не менее 16 x 14 см N	2 уп.

			10	
8.	136010	Лейкопластырь кожный стандартный	Лейкопластырь фиксирующий рулонный размером не менее 2 x 500 см	1 шт.
	122900	Лейкопластырь кожный гипоаллергенный		
	141730	Лейкопластырь кожный силиконовый		
	269230	Лейкопластырь кожный водонепроницаемый		
9.	142270	Лейкопластырь для поверхностных ран антибактериальный	Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 1,9 x 7,2 см	10 шт.
10.	142270	Лейкопластырь для поверхностных ран антибактериальный	Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 4 x 10 см	2 шт.
11.	293880	Одеяло спасательное	Покрывало спасательное изотермическое размером не менее 160 x 210 см	2 шт.
12.	260590	Ножницы хирургические общего назначения, многоразового использования	Ножницы для разрезания повязок	1 шт.
	116910	Ножницы для перевязочного материала, многоразового использования		
	103290	Ножницы для разрезания тонкой гипсовой повязки		
	151740	Ножницы диссекционные		

2.В состав аптечки также включаются следующие прочие средства:

№ п/п	Наименование	Требуемое количество, (не менее)
1.	Инструкция по оказанию первой помощи с применением аптечки для оказания первой помощи работникам	1 шт.
2.	Футляр	1 шт.
	Сумка	

<1> Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 06.06. 2012г. № 4н "Об утверждении номенклатурной классификации медицинских изделий" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 9 июля 2012 г.,

регистрационный № 24852) с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации от 25 сентября 2014 г. № 557н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 17 декабря 2014 г., регистрационный N 35201), от 07.07.2020г. № 686н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10.08.2020г., регистрационный № 59225).

3. При комплектации аптечки медицинскими изделиями допускается комплектация:

- одного медицинского изделия из числа включенных соответственно в подпункты 4, 8 и 12 пункта 1 настоящих требований;

- комбинации медицинских изделий с учетом требуемого минимального количества из числа включенных соответственно в подпункты 1, 2, 5, и 6 пункта 1 настоящих требований;

- одного прочего средства из числа включенных соответственно в подпункт 2 пункта 2 настоящих требований.

4. Аптечка подлежит комплектации медицинскими изделиями, зарегистрированными в установленном порядке <2>.

<2> Решение Совета Евразийской экономической комиссии от 12.02.2016г. № 46 "О Правилах регистрации и экспертизы безопасности, качества и эффективности медицинских изделий" (Официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 12.07.2016г.), постановление Правительства Российской Федерации от 27.12.201 г. № 1416 "Об утверждении Правил государственной регистрации медицинских изделий" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 1, ст. 14; 2020, № 49, ст. 7897).

5. По истечении сроков годности медицинские изделия и прочие средства, которыми укомплектована аптечка, подлежат списанию и уничтожению (утилизации) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. В случае использования или списания и уничтожения (утилизации) медицинских изделий и прочих средств, предусмотренных настоящими требованиями, аптечку необходимо пополнить.

7. Не допускается использование медицинских изделий, которыми укомплектована аптечка, в случае нарушения их стерильности.

8. Не допускается использование, в том числе повторное, медицинских изделий, которыми укомплектована аптечка, загрязненных кровью и (или) другими биологическими жидкостями.

¹Приказ Министерство здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2020г. № 1331н Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам (редакция от 15.12.2020г. — действует с 01.09.2021г.)

Приложение № 11
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

_____ СКУТИНА Э.В.
«_____» _____ 20____ г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующим МАДОУ ЦРР –
детский сад № 31 г. Белорецк

_____ ПОПОВА Н.В.
«_____» _____ 20____ г.

**Перечень профессий и должностей работников, подлежащим периодическим
медицинским осмотрам с объемом медицинского осмотра**

На основании Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н

"Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры", в соответствии с Приложением № 1 к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н «Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников» и Приложением к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н «Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников», а также на основании результатов СОУТ от 23.06.2017; 02.07.2020; 2.09.2021; 06.07.2023г.

Выполняемые работы и профессии	Периодичность осмотров	Участие врачей-специалистов	Лабораторные и функциональные исследования
Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности,	1 раз в год	Врач-оториноларинголог Врач-дерматовенеролог Врач-стоматолог	Исследование крови на сифилис Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по эпидпоказаниям

сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций) Младшие воспитатели			Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям Мазок из зева и носа на наличие патогенного стафилококка при поступлении на работу, в дальнейшем - по медицинским и эпидпоказаниям
Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей - Заведующий -Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части -Старший воспитатель - Воспитатель -Младший воспитатель -Музыкальный руководитель -Инструктор по физической культуре - Педагог-психолог - Учитель -логопед -Специалист по охране труда -Инспектор по кадрам -Секретарь — машинистка	1 раз в год	Врач-оториноларинголог Врач-дерматовенеролог Врач-стоматолог	Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по эпидпоказаниям Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям
Категория работников, не принимающих непосредственного участия в выполнении основных функций образовательного учреждения, но обслуживающие их- - Уборщик служебных помещений -Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	1 раз в год	Врач-оториноларинголог Врач-дерматовенеролог Врач-стоматолог	Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по

и сооружений. -Дворник. .			эпидпоказаниям Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям
---------------------------------	--	--	---

В соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации (утвержден Приказом Минздрава России от 28.01.2021г. № 29н), на основании:

п.11. Медицинская организация, проводящая медицинский осмотр, может получить в рамках электронного обмена медицинскими документами результаты ранее проведенной диспансеризации и других медицинских осмотров лица, поступающего на работу, до его явки на медицинский осмотр. Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (далее - медицинская карта), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии).

п.12. При проведении предварительных осмотров обследуемые лица, поступающие на работу, проходят (за исключением осмотров и исследований, результаты которых учтены в соответствии с пунктом 7 настоящего Порядка):

п. 12.1. анкетирование в целях сбора анамнеза, выявления отягощенной наследственности, жалоб, симптомов, характерных для следующих неинфекционных заболеваний и состояний: стенокардии, перенесенной транзиторной ишемической атаки или острого нарушения мозгового кровообращения, хронической обструктивной болезни легких, заболеваний желудочно-кишечного тракта, дорсопатий; определения факторов риска и других патологических состояний и заболеваний, повышающих вероятность развития хронических неинфекционных заболеваний: курения, риска пагубного потребления алкоголя, риска потребления наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача, характера питания, физической активности;

п. 12.2. следующие исследования: расчет на основании антропометрии (измерение роста, массы тела, окружности талии) индекса массы тела, который проходят граждане в возрасте от 18 лет и старше; общий анализ крови (гемоглобин, цветной показатель, эритроциты, тромбоциты, лейкоциты, лейкоцитарная формула, СОЭ); клинический анализ мочи (удельный вес, белок, сахар, микроскопия осадка);

п.12.3. осмотр врача-терапевта, врача-невролога, врача-психиатра и врача-нарколога;

п.12.4. женщины - осмотр врачом - акушером-гинекологом с проведением бактериологического (на флору) и цитологического (на атипичные клетки) исследования, ультразвуковое исследование органов малого таза; женщины в возрасте старше 40 лет - маммографию обеих молочных желез в двух проекциях. Маммография не проводится, если в течение предшествующих 12 месяцев проводилась маммография или компьютерная томография молочных желез.

Иные исследования и осмотры врачей-специалистов проводятся в случаях, установленных приложением к настоящему Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации (утвержден Приказом Минздрава России от 28.01.2021г. № 29

Приложение №12

коллективному договору

ЕРЖДАЮ.

ующий МАДОУ ЦРР

ий сад № 31г. Белорецк

Н.В. ПОПОВА

» мая 26 2024 г.

ботников

« 17 » мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ ЦРР
детский сад № 31г. Белоренки

Н.В. ПОПОВА
« 20 » мая 20 24 г.

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	КПК			
			КПК (тема и год прохождения)	2024- 25	2025- 26	2026- 27
1.	Попова Наталья Владимировна	Заведующий	«Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	
2.	Алгазина Рита Айдаровна	Воспитатель	«Финансовая грамотность для дошкольников», Смоленск, январь 2022г.	+ январь 2024		
3.	Березина Валентина Владимировна	Старший воспитатель	«Организация образ. процесса ребенка дошк. возраста с особыми образов. потребностями» Смоленск, июнь 2023 «Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	
4.	Борисова Светлана Владимировна	Воспитатель	«Система сопровождения ребенка с ОВЗ в общеразвивающем детском саду в условиях реализации ФГОС», Смоленск, январь 2023 «Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	

5.	Бахтиярова Екатерина Андреевна	Воспитатель	БПК, 2023г.	д/о	д/о	+
6.	Буракова Татьяна Викторовна	Учитель- логопед	«Дизартрия. Логопедическая работа по коррекции просодической и произносительной стороны речи при дизартрии у детей», 20.04.2022г.			
7.	Висковатых Елена Викторовна	Воспитатель	«Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	
8.	Гайфуллина Розалия Галеевна	Воспитатель	«Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	
9.	Дамбровская Елена Владимировна	Воспитатель	«Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	
10.	Домнина Оксана Васильевна	Старший воспитатель	«Организация образ. процесса ребенка дошк. возраста с особыми образов. потребностями» Смоленск, июнь 2023 «Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по		+ июль 2026	

			реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.			
11.	Домнина Анастасия Олеговна	Воспитатель	«Физическая культура: теория и методика преподавания в дошкольном образовании», 10.01.2024г., Смоленск (переподготовка)			
12.	Калинина Анна Олеговна	Инструктор по физкультуре	не имеет	д/о	+	
13.	Козлова Светлана Викторовна	Воспитатель	«Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	
14.	Макарова Мария Геннадьевна	Воспитатель	«Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	
15.	Низаева Екатерина Викторовна	Воспитатель	«Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	
16.	Нужина Елена Владимировна	Воспитатель	«Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г.		+ июль 2026	

			Брянск, 10.07.2023г.			
17.	Переведенцева Нина Федоровна	Воспитатель	«Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	
18.	Портсман Ольга Викторовна	Воспитатель	«Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	
19.	Садыкова Елена Николаевна	Воспитатель	«Психолого-педагогическое сопровождение детей с ТНР в условиях ДОУ», Смоленск, июнь 2023 «Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г		+ июль 2026	
20.	Скутина Элина Владимировна	Педагог - психолог	«Психолого-педагогическое сопровождение детей с ТНР в условиях ДОУ», Смоленск, янв. 2023г «Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	
21.	Тарасова	Муз.	Муз. развитие детей в		+	

	Людмила Ивановна	руководи- тель	соответствии с ФГОС ДО», Смоленск, январь 2022г. «Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		июль 2026	
--	---------------------	-------------------	--	--	--------------	--

22.	Шатунова Ольга Игоревна	Воспитатель	«Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	
23.	Ялаева Лариса Владимировна	Воспитатель	«Методика и ключевые компетенции педагога дошкольного образования в контексте новой ФОП ДО и методических рекомендаций Минпросвещения по реализации ФОП дошк. образования в 2023/2024гг», г. Брянск, 10.07.2023г.		+ июль 2026	

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного
комитета

 Э.В.СКУТИНА
« 17 » мая 2024 г.

к Коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ИРР -
детский сад № 31г. Белореченск

 Н.В.ПОПОВА
« 20 » мая 2024 г.



**График
аттестации педагогических работников**

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГОВ			
			КВАЛИФИКАЦ. КАТЕГОРИЯ	2024-25	2025-26	2026-27
1.	Попова Наталья Владимировна	Заведующий		+		
2.	Алгазина Рита Айдаровна	Воспитатель	Не имеет			+
3.	Березина Валентина Владимировна	Старший воспитатель	Высшая 22.12.2021г.			Декабрь 2026 г.
4.	Борисова Светлана Владимировна	Воспитатель	Высшая 23.11.2020г.		Ноябрь 2025 г.	
5.	Бахтиярова Екатерина Андреевна	Воспитатель	Не имеет	д/о	д/о	
6.	Буракова Татьяна Викторовна	Учитель- логопед	Первая 20.03.2023г.			
7.	Висковатых Елена Викторовна	Воспитатель	Высшая 22.12.2021г.			Декабрь 2026 г.
8.	Гайфуллина Розалия Галеевна	Воспитатель	Первая 20.01.2023г.			

9.	Дамбровская Елена Владимировна	Воспитатель	Высшая 22.12.2021г.			Декабрь 2026 г.
-----------	--------------------------------------	-------------	------------------------	--	--	--------------------

10.	Домнина Оксана Васильевна	Старший воспитатель	Высшая 22.12.2021г.			Декабрь 2026 г.
11.	Домнина Анастасия Олеговна	Воспитатель	не имеет			+
12.	Калинина Анна Олеговна	Инструктор по физкультуре	не имеет	д/о		+
13.	Козлова Светлана Викторовна	Воспитатель	Высшая 22.03.2018г.	+		
14.	Макарова Мария Геннадьевна	Воспитатель	не имеет		+	
15.	Низаева Екатерина Викторовна	Воспитатель	Первая 17.11.2023г.		+	
16.	Нужина Елена Владимировна	Воспитатель	Первая 19.04.2021г.			Апрель 2026 г.

17.	Переведенцева Нина Федоровна	Воспитатель	Высшая 15.12.2023г.			
18.	Портсман Ольга Викторовна	Воспитатель	Высшая 16.12.2022г.			
19.	Садыкова Елена Николаевна	Воспитатель	Высшая 16.12.2022г.			

20.	Скутина Элина Владимировна	Педагог - психолог	Высшая 22.03.2024г.			
21.	Тарасова Людмила Ивановна	Муз. руководитель	Высшая 16.12.2022г.			
22.	Шатунова Ольга Игоревна	Воспитатель			+	
23.	Ялаева Лариса Владимировна	Воспитатель	Высшая 17.11.2023г.			

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзного
комитета

 Э.В.СКУТИНА
« 17 » мая 2024 г.

к Коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР
детский сад № 31 г. Белорецк

 Н.В.ПОПОВА
« 20 » мая 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МАДОУ ЦРР - детский сад № 31 г. Белорецк длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение составлено на основании «Порядка предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г. № 644.

2. Педагогические работники учреждения в соответствии с п.5 ст.55 Закона Российской Федерации «Об образовании», ст. 335 Трудового Кодекса Российской Федерации имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически отработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных

учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях: при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев. При условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев; при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу после окончания высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

10. Длительный отпуск заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Минобразования России.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп.

12. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

13. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
работа в которых засчитывается в стаж непрерывной
преподавательской работы**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

педагог дополнительного образования; руководитель физического воспитания; музыкальный руководитель; воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

заведующий образовательным учреждением; старший воспитатель; социальный педагог; педагог-психолог; инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего Перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего Перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме: не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других общеобразовательных учреждениях.

Приложение № 15
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзным комитетом
МАДОУ ЦРР –
детский сад № 31 г. Белорецк
(протокол от 09.01.2024г. № 1)

УТВЕРЖДЕНО:
приказом МАДОУ ЦРР –
детский сад № 31 г. Белорецк
от «09»01 2024г. № 20

План
организационно-технических мероприятий
по улучшению условий и охраны труда
на 2024 -2026 гг.

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выпол- нения	Ответственный	Отметка о выпол- нении
1	2	3	4	5
1.	Заключение соглашения по охране труда между администрацией и Профсоюзным комитетом	Ежегодно, Январь	Заведующий ДОУ Председатель профсоюзного комитета	
2.	Проверка выполнения соглашения по охране за прошедшее полугодие с составлением акта	Ежегодно Январь, июль	Заведующий ДОУ Председатель профсоюзного комитета	
3.	Провести визуальную проверку (1 раз в год) состояния огнезащитной обработки деревянных конструкций чердачного помещения с составлением акта.	Ежегодно, Январь,	Зам. зав. по АХЧ Специалист по ОТ	
4.	Провести техническое обслуживание и проверку работоспособности внутренних пожарных кранов, вентиляционных устройств. Перемотка пожарных рукавов на новую складку с составлением акта	Ежегодно, Январь, Август	Зам. зав. по АХЧ Специалист по ОТ	
5.	Провести техническое обследование здания и прилегающей территории	Ежегодно, Май, Август	Зам. зав. по АХЧ Специалист по ОТ	
6.	Провести испытание спортивного оборудования и	Ежегодно, Май,	Специалист по ОТ, комиссия согласно	

	инвентаря	Август	приказа заведующего	
7.	Создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 15.12.2020г. № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой медицинской помощи работникам»	Ежегодно, Январь	Заведующий ДОУ, Зам. зав. по АХЧ Специалист по ОТ	
8.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты органов дыхания (одноразовыми масками или многоразовыми масками со сменными фильтрами), а также перчатками	В период подъема заболеваемости гриппом и ОРВИ, во время карантина по рекомендации Роспотребнадзора	Заведующий ДОУ, Зам. зав. по АХЧ Специалист по ОТ	
9.	Обеспечение постоянного наличия в санитарных узлах для сотрудников мыла, а также кожных антисептиков для обработки рук	В период подъема заболеваемости гриппом и ОРВИ, во время карантина по рекомендации Роспотребнадзора	Заведующий ДОУ, Зам. зав. по АХЧ Специалист по ОТ	
10.	Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников	Ежегодно, Июнь-август	Зам. зав. по АХЧ	
11.	Содержание и ремонт пешеходных дорог, тротуаров, на территории учреждения в целях обеспечения безопасности работников. Текущий ремонт асфальтового покрытия на территории	При необходимости ежегодно. Июнь - август	Зам. зав. по АХЧ	
12.	Приобретение, монтаж, установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды. техническое обслуживание	При необходимости; ежегодно	Зам. зав. по АХЧ	
13.	Обеспечить качественную подготовку и прием кабинетов, групп, физкультурного зала, музыкального зала, кабинетов дополнительного образования, сенсорной комнаты, бассейна,	Ежегодно, Август	Заведующий ДОУ Зам. зав. по АХЧ Специалист по ОТ	

	зимнего сада и здания учреждения к новому учебному году с оформлением актов			
14.	Обеспечение энергетической безопасности. Измерение сопротивления изоляции проводов и кабелей	Ежегодно, Август	Зам. зав. по АХЧ	
15.	Издание приказа об утверждении добровольной пожарной дружины и назначении ответственных за противопожарное состояние здания и помещений	Ежегодно, Август	Инспектор по кадрам Специалист по ОТ	
16.	Проверка наличия инструкций по охране труда на всех рабочих местах и при необходимости переработать и утвердить их	Ежегодно, Январь, август	Специалист по ОТ	
17.	Издание приказа об установлении противопожарного режима ДООУ	Ежегодно, Сентябрь	Инспектор по кадрам Специалист по ОТ	
18.	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	Ежегодно, Октябрь	Зам. зав. по АХЧ	
19.	Издание приказа по обеспечению пожарной безопасности в ДООУ в период проведения новогодних праздников	Ежегодно, Декабрь	Инспектор по кадрам	
20.	Обеспечение работников детского сада спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	В течение года согласно нормам	Зам. зав. по АХЧ	
21.	Проведение обязательных при устройстве на работу и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований); психиатрического освидетельствования	В течение года	Медсестра	
22.	Приобретение и периодическое пополнение медицинских аптек, Согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 15.12.2020г. № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой медицинской помощи работникам»	По мере необходимости в течение года	Ответственный за организацию приобретения, хранение медицинских аптек и их пополнение	
23.	Проведение проверки санитарного состояния	1 раз в квартал	Зам. зав. по АХЧ Медсестра	

	производственных и бытовых помещений, наличие и состояние аптек первой медицинской помощи.		Специалист по ОТ	
24.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	Ежедневно	Зам. зав. по АХЧ	
25.	Замена посуды (по мере необходимости)	Постоянно по мере необходимости	Зам. зав. по АХЧ	
26.	Регулярная проверка питьевого режима	Ежедневно	Медсестра	
27.	Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной аппаратуры	Ежедневно	Зам. зав. по АХЧ	
28.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда	В течение года	Зам. зав. по АХЧ	
29.	Оформление в группах уголков безопасности жизнедеятельности	В течение года	Воспитатели	
30.	Организация обучения по охране труда, по пожарной безопасности, по ГОЧС, по оказанию первой помощи, по тепловому хозяйству, электробезопасности	По мере необходимости в течение года	Заведующий ДОУ Зам. зав. по АХЧ	
31.	Проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми вновь принятыми на работу лицами с регистрацией в журнале установленной формы	В течение года	Специалист по ОТ	
32.	Проведение инструктажа по охране труда на рабочих местах всех работников 1 раз в квартал с регистрацией в журнале установленной формы	В течение года, 1 раз в квартал	Специалист по ОТ	
33.	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, пожарной безопасности на рабочем месте	Постоянно	Заведующая ДОУ Зам. зав. по АХЧ Специалист по ОТ	
34.	Контроль за состоянием системы теплоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	Ежедневно	Зам. зав. по АХЧ	

Приказ № 125
По МАДОУ ЦРР – детский сад №31
Г. Белорецк

От 01.09.2023г.

**«О создании комиссии
по охране труда и соблюдении техники безопасности на рабочем месте»**

В целях исполнения требований ст. 224 ТК РФ, а так же в соответствии Правилами по охране труда МАДОУ ЦРР - детский сад № 31 г. Белорецк, в целях улучшения организации работы по созданию здоровых и безопасных условий труда, проведения образовательного процесса:

ПРИКАЗЫВАЮ:

Создать комиссию по охране труда в составе:

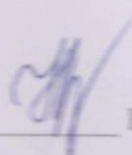
Представители работодателя:

ДОМНИНОЙ О.В. – старшего воспитателя;
БЕРЕЗИНОЙ В.В. - старший воспитатель;
ВИНОГРАДОВОЙ А.В. – заместителя заведующей по административно –
хозяйственной части.

Представители работников (Протокол собрания № 4 от 30.03.2018г.):

СКУТИНОЙ Э.В. – председателя профкома.
АВЕРЬЯНОВОЙ Н.И. – специалиста по охране труда
САДЫКОВОЙ Е.Н. – уполномоченный по охране труда.

Заведующий МАДОУ ЦРР-
детский сад №31 г. Белорецк:



Н.В. Попов



Приложение № 17
к Коллективному договору

Приказ № 135
по МАДОУ ЦРР – детский сад №31
г. Белорецк

От 01.09.2023г.

«О создании комиссии
по трудовым спорам»

В соответствии со ст. 381-406 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях урегулирования разногласий между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов:

ПРИКАЗЫВАЮ:

Создать комиссию по трудовым спорам в составе:

Представители работодателя:

ДОМНИНА О.В. - старший воспитатель;

БЕРЕЗИНА В.В. - старший воспитатель;

ВИНОГРАДОВА А.В. - заместитель заведующей по административно –
хозяйственной части.

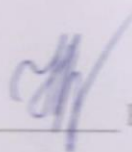
Представители работников:

СКУТИНА Э.В. - председатель профкома.

ПОРТСМАН О.В. - воспитатель

БОРИСОВА С.А. - воспитатель;

Заведующий МАДОУ ЦРР-
детский сад №31 г. Белорецк:



Н.В. Пonomарева



