

Представитель работников:
Председатель ППО

_____ О.А. Долгих

Протокол № 5 от «18» июня 2024г.

Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 22»

_____ М.С. Плахова

«18» июня 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
общеразвивающего вида № 22»
на 2024 — 2027 годы

Принят на Общем собрании
работников
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 22»
Протокол № 2 от «18» июня 2024г.

г. Майкоп, 2024

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ и направлен на обеспечение эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 22» (далее — ДОУ) и на улучшение социально-экономической защиты работников.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице руководителя (заведующего) Плаховой Марины Семеновны, и работниками в лице их представителя Долгих Ольги Александровны, председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники ДОУ, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 22» (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - руководителя (заведующего) ДОУ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Адыгея от 27.12.2013 № 264 (ред. от 10.10.2023) «Об образовании в Республике Адыгея» и иными, содержащими нормы трудового права и направленными на:

- обеспечение стабильности и социального партнерства в ДОУ;
- повышение эффективности деятельности трудового коллектива и совершенствование образовательного процесса в ДОУ;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социальных прав и профессиональных интересов работников ДОУ;
- создание благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными нормативно - правовыми актами.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзные организации представлять их интересы при заключении коллективных договоров с работодателем, перечисляя при этом ежемесячно денежные средства из заработной платы в размере 1% от получаемой суммы на счет Профсоюза.

1.3.1. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации,

содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ, которые принимают участие в разработке, внесении предложений и совершенствовании работы ДОУ.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, расторжения трудового договора с руководителем (заведующим) ДОУ.

1.6. Все поступающие на работу в ДОУ должны быть ознакомлены работодателем с содержанием коллективного договора до подписания трудового договора.

1.7. В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не должен приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДОУ.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома, (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении ДОУ - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 22»;
- Положение о распределении выплат стимулирующего характера между работниками ДОУ;
- Перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Соглашение по охране труда в ДОУ.

1.11. Управление ДОУ осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности. Единоличным исполнительным органом ДОУ является руководитель (заведующий), который осуществляет текущее руководство деятельностью ДОУ (части 2 и 3 статьи 26 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Стороны определяют следующие формы коллегиального управления ДОУ:

- учет мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных коллективным договором;
- переговоры и консультации с руководителем (заведующим) ДОУ по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от руководителя (заведующего) ДОУ информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с руководителем (заведующим) ДОУ вопросов о работе ДОУ, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.12. Коллективный договор организации не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, отраслевыми Соглашениями и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В коллективном договоре, заключаемом в ДОУ с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством об образовании, настоящим Соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором и иными действующими законодательными актами Российской Федерации и Республики Адыгея.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДОУ, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан выдать второй экземпляр трудового договора работнику под роспись.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

в) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника, обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достигнутые результаты в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

ж) своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Адыгея;

з) один раз в три года направлять педагогического работника на повышение квалификации, за счет работодателя. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.4. Трудовой договор с работником, может заключается:

- на неопределенный срок (бессрочный договор);

- на определенный срок (срочный договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОУ.

Согласно ч.1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (юридический адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.8. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.9. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.10. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.11. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

2.12. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.13. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч.2 ст.74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в ДОУ работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).

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

2.15. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем издания соответствующего распорядительного акта ДОУ, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты. В соответствии с п.2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» указанная работа не считается совместительством и не требует заключения трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим работникам и лицам из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, других образовательных организаций, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы,

обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.16. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет и детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.17. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Перевод педагогических и иных работников на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на территории Республики Адыгея является временным изменением условий трудового договора, при котором за работником сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы.

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

Работодатель обязуется:

3.1. Работодатель своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение - 30 дней;
- 60 и более человек в течение - 60 дней;
- 100 и более человек в течение - 90 дней;
- увольнение 5 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

В случае ликвидации ДОО уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.8. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

3.9. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.10. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года.

3.11. Предусматривать выделение средств в смете ДОУ на повышении квалификации и переподготовку работников.

3.12. В случаях направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

3.13. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются руководителем ДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст.32).

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

3.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования. При получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.16. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые. Если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях, финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.17. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации ДОУ.

3.18. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.19. Работникам, высвобождаемым из ДОУ в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в ДОУ при появлении вакансии.

3.20. Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального учреждения, пришедших в течение года с

момента окончания, на работу в ДОУ, с целью решения социально – экономических и социальных проблем данной категории работников.

3.21. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ (ст. 196 ТК РФ).

3.22. Стороны совместно:

- определяют меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование в целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования;
- содействуют созданию советов молодых педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем;
- проводят работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в ДОУ, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в ДОУ, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

3.23. При аттестации анализ профессиональной деятельности педагогических работников может осуществляться на основе подтверждающих документов о награждении для отдельных категорий педагогических работников:

- а) на высшую квалификационную категорию (впервые после победы), при соответствии предъявляемым к установлению высшей квалификационной категории требованиям, победители и призеры всероссийских и республиканских конкурсов профессионального мастерства:
 - республиканских и муниципальных этапов всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог», «Директор года», «Сердце отдаю детям», «Воспитать человека»;
 - конкурсного отбора лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (получившие премии из федерального и регионального бюджетов);
 - республиканских конкурсов «Лучший преподаватель Детской школы искусств Республики Адыгея», «Конкурс учителей языков народов Республики Адыгея»;
 - регионального этапа Общероссийского конкурса «Лучший преподаватель детской школы искусств» и творческого смотра учащихся, проводимом в рамках конкурса»;

- Общероссийского конкурса «Лучший преподаватель музыкально-теоретических дисциплин музыкальных училищ и колледжей России»;
- регионального чемпионата «Молодые профессионалы», возрастная категория 50+ или «Навыки мудрых»;
- финального этапа национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» в категории «специалисты»;
- национального чемпионата «Абилимпикс» в категории «специалисты»;
- всероссийского конкурса профессионального мастерства «Мастер года».

б) на первую квалификационную категорию (впервые после победы) победители и призеры муниципальных этапов всероссийских и республиканских конкурсов профессионального мастерства:

«Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Воспитать человека», «Педагог-психолог», «Новой школе – новые учителя», «Мастер года», «Директор года»;

в) на первую или высшую квалификационную категорию впервые после награждения:

педагогические работники, получившие почётные звания «Народный ... (по профилю работы)», «Заслуженный... (по профилю работы)», награждённые орденами и медалями за педагогический труд.

В случае, когда педагог, имеющий квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности, по которой квалификационная категория не установлена, имеющаяся квалификационная категория в течение срока ее действия может быть учтена при оплате труда работников.

3.24. В целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников руководствуются Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

3.25. Во исполнение Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» работодатель (иные должностные лица) не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, имеющих документальное подтверждение, внесенных в портфолио работника.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников определяется его нагрузкой, режимом работы ДООУ, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору) и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДООУ и трудовым договором, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.2. Руководитель ДООУ совместно с профкомом на начало каждого учебного года своим распоряжением определяет режим работы ДООУ и организует ежедневный учет явки на работу и ухода с работы.

В ДООУ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье, федеральные и региональные праздничные дни) с 7:00 до 19:00.

Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками:

- старший воспитатель, воспитатели, педагог-психолог, тьютор - 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю;
- инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю;
- учитель-логопед - 20 часов в неделю;
- руководящие работники, административный, учебно-вспомогательный и прочий персонал - 40 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени сотрудников устанавливается с учетом норм часов установленных за ставку, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

Работодатель обязуется:

4.3. Установить нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий:

- работников: в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда — в соответствии с картой СОУТ и трудовым законодательством;
- педагогических работников – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

4.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ДООУ определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности,

условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий и работы в дистанционном (удаленном) режиме.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом № 1601.

4.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

4.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст.258 ТК РФ).

4.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст.99 ТК РФ).

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников ДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ДОУ в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников ДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Привлекать работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом ДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.10. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время отдыха и питания всех работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

Воспитателям, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Воспитателям обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

4.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 120,122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.12. Педагогическим работникам ДОО не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ). При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного педагогическим работником времени по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу либо после увольнения из федеральных органов власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- время педагогической работы по трудовому договору в период продолжения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

4.12.1. Длительный отпуск может быть продлен на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске.

4.12.2. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.12.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом руководителя ДОУ.

4.12.4. За педагогическими работниками ДОУ, находящимися в длительном отпуске сохраняется место работы (должность).

4.12.5. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу (должность), а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации ДОУ.

4.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.14. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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

4.15. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28-х календарных дней.

Педагогическим работникам устанавливается удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком:

- 42 календарных дня (заведующий, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог);

- 56 календарных дней (учитель-логопед).

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным заведующим с согласованием с профсоюзом до 15 декабря текущего года. Председатель ПК ППО ежегодно, своевременно, в срок (не позднее, чем за две недели до наступления календарного года) проводит обсуждение и утверждение с учетом мнения профкома графика отпусков, определение должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск и его продолжительность. Контролирует своевременную (за 3 дня до начала

отпуска) выплату работникам отпускных (ст.334, ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продолжительность отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

14.16. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам ДОУ, работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю».

4.17. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска (при условии достаточного наличия в ДОУ денежных средств на оплату труда):

- председателю ППО в каникулярное время - 7 дней;
- за полную отработку учебного года без пропуска рабочих дней по листку временной нетрудоспособности - 3-5 дней;
- членам профсоюзного комитета - 3-5 дней

При отсутствии денежных средств в фонде оплаты труда ДОУ вышеперечисленным категориям работников могут быть предоставлены дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по их письменному заявлению.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими

должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты устанавливать работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда работников ДООУ (Приложение № 2 к Коллективному договору) разработанным в соответствии с Постановлением Кабинета Министров РА от 01.06.2009г. № 113 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Адыгея, подведомственных министерству образования и науки РА по видам экономической деятельности» (с действующими изменениями), а также стимулирующие выплаты – в соответствии с Положением о распределении выплат стимулирующего характера (премий) между педагогическими работниками и иными работниками ДООУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2.1. Оплата труда работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда (ст. 147 ТК РФ), устанавливается в повышенном размере (Приложение № 4 к Коллективному договору).

5.3. Заработная плата работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 22» включает в себя размеры:

- должностного оклада;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.4. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профкомом первичной профсоюзной организации.

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.6. Изменение размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы,
- при получении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.7. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.8. Порядок и размеры компенсационных выплат определяются Приложением № 6 к Положению об оплате труда работников ДООУ (Приложение № 2 к Коллективному договору).

5.9. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с Положением о распределении выплат стимулирующего характера (премий) между педагогическими работниками и иными работниками ДООУ (Приложение № 8 к Коллективному договору).

5.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца 1 числа и 15 числа (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работникам независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Выплата заработной платы производится перечислением на лицевые счета работников.

По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на счет в банке, выбранном работником самостоятельно.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.11. В случае замещения временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы) либо на период вакансии педагогическим работникам оплата труда может производиться с их письменного согласия по фактически отработанным часам на условиях почасовой оплаты.

Стоимость часа педагогической работы утверждается приказом руководителя учреждения на соответствующий календарный год, на основании расчета, предоставленного специалистами МКУ «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений МО «Город Майкоп».

При расчете оплаты труда педагогическому работнику, замещающему временно отсутствующего сотрудника (больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы) к почасовой оплате труда применяются повышающие коэффициенты по соответствующим компенсационным и стимулирующим выплатам, предусмотренным Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 22».

Работодатель обязуется:

5.12. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

5.13. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) (при любой системе оплаты труда) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством РФ (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

5.14. Знакомить под роспись работников ДОУ с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч.2 ст.74, 162 ТК РФ).

5.15. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

5.16. Бухгалтерия ДОУ по заявлению работника перечисляет профсоюзные взносы ежемесячно на расчетный счет Профсоюзной организации.

5.17. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ставка рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

5.18. Работники из числа педагогического, учебно-вспомогательного и прочего персонала ДОУ в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт, работа на территории др.), в пределах установленного им рабочего времени и в рамках, заключенных с ними трудовых договоров.

5.19. Периоды приостановки деятельности учреждения по реализации образовательной программы и присмотру и уходу за детьми в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.20. В периоды, указанные в п. 5.18 настоящего Коллективного договора, педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников ДОУ в соответствии с п. 5.17.

5.1. Регулирование вопросов оплаты труда работников ДОУ

Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.1.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников ДОУ, которое является приложением к коллективному договору.

5.1.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников ДОУ регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

5.1.2.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

5.1.2.2. Обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации -

различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.1.2.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

5.1.2.4. Формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.1.2.5. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

5.1.2.6. Дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы.

5.1.2.7. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании ДООУ.

5.1.2.8. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

5.1.2.9. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в действующей редакции.

5.1.2.10. Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды приостановки деятельности ДООУ по реализации образовательной программы,

присмотру и уходу за детьми для обучающихся в группах либо в целом по ДООУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

5.1.2.11. Определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, за норму часов педагогической работы в неделю (в год), либо от фактического объема учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы.

5.1.2.12. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе утвержденных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников ДООУ, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.1.2.13. Осуществления доплат за выполнение работниками дополнительной работы сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.2.14. Осуществления установления в первоочередном порядке выплат стимулирующего характера за квалификационную категорию, за выслугу лет, ученую степень и почетное звание.

5.1.2.15. Установления Победителям – призерам городских профессиональных муниципальных конкурсов: «Учитель года», «Воспитатель года», «Новой школе - новые учителя» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства устанавливать стимулирующую надбавку победителям – призерам городских конкурсов – в размере 3-х окладов (ставок заработной платы) одновременно. Источником определить фонд оплаты труда образовательной организации, при условии достаточного наличия в нем денежных средств.

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

- а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего ДООУ, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.1.2.17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- в) при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.1.3. Образовательная организация реализующая образовательные программы дошкольного образования учитывает особенности оплаты труда соответствующих категорий педагогических работников.

5.1.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.1.5. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.1.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1.7. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается на основании Карт специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.1.9. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производить выплату доплат молодым специалистам до достижения ими возраста 27 лет (включительно) (при наличии средств в фонде оплаты труда).

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

5.1.11. Об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами бывших республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, 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, подписанное государствами-участниками СНГ (Москва, 15.04.1994).

5.1.12. О сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
- б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» - не менее чем за один год;
- в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;
- г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- д) 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, - не менее чем на 6 месяцев.

5.1.13. О рассмотрении аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятии решения об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем ДООУ и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.14. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

- а) имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;
- б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории

Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

5.1.15. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивать заработную плату в размере не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.1.16. Обеспечить соблюдение трудового законодательства в части своевременной выплаты работникам заработной платы не реже 2-х раз в месяц и не ниже установленных Кабинетом Министров Республики Адыгея окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников, оплата труда которых осуществляется за счёт средств бюджета Республики Адыгея. Зарплата руководителю организации выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам.

5.1.17. Сохранить государственные гарантии в вопросах единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников отрасли.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить работникам безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст.214 ТК РФ).

6.1.1. Обеспечить выполнение мероприятий по охране труда, в том числе проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда.

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

Назначает лиц, ответственных за вопросы охраны труда в ДООУ.
Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки их осуществления и ответственные должностные лица указываются в ежегодном Соглашении по охране труда.

6.3. Организовывать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ). Делегировать представителя от профкома для вхождения в состав комиссии ДООУ для СОУТ.

В случае несвоевременного проведения специальной оценки условий труда по вине работодателя, до проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденные приказом Рособразования СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

6.4. Два раза в год проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

6.5. Организовывать проведение СОУТ в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в действующей редакции).

6.6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам СОУТ, гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (Приложение № 4, №5 к коллективному договору).

6.7. По результатам СОУТ разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда.

6.8. Обеспечивать приобретение и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя (Приложение № 7 к Коллективному договору).

6.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ.

6.10. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

6.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.13. В период неблагоприятной эпидемиологической обстановки обеспечить всех работников необходимыми:

- средствами личной гигиены;
- средствами индивидуальной защиты (маски);
- усиливать дезинфекционный режим (проведение уборок с использованием дезинфекционных средств, проветривание помещений);
- организовать иммунизацию сотрудников против гриппа;
- не допускать к работе сотрудников с признаками респираторного заболевания.

6.14. Обеспечить условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и надбавки к заработной плате (выплаты компенсационного характера (за расширение зоны обслуживания) за выполнение возложенных на него обязанностей по осуществлению контроля за соблюдением норм охраны труда, безопасностью труда и состоянием рабочих мест в ДОУ в размере в размере 10 процентов к окладу (ставке заработной платы).

6.14.1. Обеспечить участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в ДОУ. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует республиканскую и территориальную организацию Профсоюза. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

6.14.2. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в ДОУ, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.15. Профком обязуется:

- обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и членами совместной комиссии по охране труда, делегированных от профсоюза. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследованиях несчастных случаев;
- помогать в составе комиссии заведующему в подготовке ДОУ к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке ДОУ.
- осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;
- организовывать проведение проверок состояния охраны труда в ДОУ, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда;
- организовывать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений организаций ДОУ;
- обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в ДОУ либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда

не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья;

- обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организовывать их обучение и оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;
- обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении специальной оценки условий труда;
- обращаться в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися (воспитанниками) при проведении образовательной деятельности;
- обеспечивать участие уполномоченных по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза»;
- организовывать и проводить мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

6.16. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Руководитель ДОУ обязуется:

7.1.1. Принимать меры к своевременному и в полном объеме перечислению денежных средств в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов для работников ДОУ.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за своевременностью представления заведующим ДОУ в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

7.3. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

7.3.1. Исполнением Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», «О страховых тарифах на социальное страхование от

несчастных случаев на производстве» и других нормативных правовых актов в области социального страхования.

7.3.2. Обязательной постановкой ДОУ на учет в территориальном налоговом органе, органах социального, пенсионного и медицинского страхования.

7.4. Содействовать в предоставлении работникам ДОУ, членам профсоюза путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

В случае выделения работнику путевки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 20 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путевке.

7.5. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств ДОУ (при наличии финансовой возможности).

Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем с профкомом.

7.6. Добиваться выделения для детей сотрудников ДОУ:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных организациях;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.7. Оказывать материальную помощь за счет средств экономии фонда оплаты труда работников ДОУ и средств профсоюзной организации (исходя из финансовых возможностей бюджета ППО) в установленном порядке:

- на похороны близких родственников - в размере 1000 рублей;
- при рождении ребенка - в размере 1000 рублей;
- на посещение больных членов профсоюза - в размере от 500 до 1000 руб.

7.7.1. Поощрять работников за безупречный труд в организации при стаже от 5 лет в связи с юбилейными датами:

- 50-летием – в размере 1000 рублей;
- 55-летием – в размере 1500 рублей;
- 60-летием – в размере 2000 рублей.

7.8. В ДОУ устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- награждение;
- премирование;
- вручение памятных подарков.

7.9. Работникам ДОУ предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья,

полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

7.10. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками ДОУ и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.)

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

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Выступать партнёрами в отношении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работника, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.1.1. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29.12. 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления организации, к которым относятся общее собрание (конференция) работников, педагогический совет, по вопросам разработки и принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы.

8.1.2. Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегиальных и совещательных органов при возникновении трудовых споров, конфликтных ситуаций в коллективах организаций, представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами, в работе коллегии и других мероприятиях.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников ДОУ независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

8.3. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы ДОУ совместно разрабатывать и проводить комплекс

мероприятий, направленных на защиту социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, осуществляющих педагогическую деятельность:

- а) организация работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;
- б) закрепление за работниками из числа молодежи наставников;
- в) осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- г) закрепление мер социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности;
- д) обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

Работодатель обязуется:

8.4. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.5. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с первичного согласия профкома, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям (п. 2,3,5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) и перевод работников, входящих в состав профкома, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профкома, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профкома.

8.6. Согласовать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования ДООУ, формирование и использование внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.7. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения ДООУ, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечении безопасности работников.

8.8. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы в размере 1% и перечислять их на расчетный счет профкома.

8.9. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома городской организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

8.10. Освобождать членов профкома от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ.

8.12. Производить выплату компенсационного характера (за расширение зоны обслуживания) за организацию качественной работы по проведению мероприятий, связанных с обеспечением рабочего процесса в рамках уставной деятельности ДОО (председателю первичной профсоюзной организации по Отраслевому соглашению):

20% - председателю первичной профсоюзной организации, занимающему должность, относящуюся к основному персоналу организации;

30% - председателю первичной профсоюзной организации, занимающему должность, относящуюся к иному (учебно-вспомогательному и обслуживающему) персоналу организации.

8.13. Члены профкома включаются в состав комиссии ДООУ по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.14. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям.

Профком обязуется:

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

8.16. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.17. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных или иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.18. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.19. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников ДООУ; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.20. Профсоюз обязуется:

8.20.1. Осуществлять необходимый профсоюзный общественный контроль за соблюдением законодательства по всему кругу социально-экономических и социально-трудовых проблем образования, обращаться при необходимости в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

8.20.2. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

8.20.3. Содействовать предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

8.20.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.20.5. Проводить независимую экспертизу и мониторинг условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

8.20.6. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников организаций.

8.21. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза Работодатели и их полномочные представители обязаны:

8.21.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

8.21.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

Освобождать организации Профсоюза от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемых ими в уставных целях нежилых помещениях.

8.21.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении ДОУ и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.21.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.21.5. Обеспечивать перечисление, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления и (или) необоснованного прекращения их перечисления.

Перечислять, по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, соглашениями.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

8.21.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.21.7. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

8.21.7.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации - без предварительного согласования с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

Перемещение, перевод или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.21.7.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих выплат и др.) работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.21.7.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной

профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, предоставляя им не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

8.21.7.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний, семинаров, курсов (обучения), слетов, форумов, акций, соревнований, а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

8.21.8. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, а также при установлении им выплат.

8.21.9. За организацию качественной работы по ведению мероприятий, связанных с обеспечением производственного процесса в рамках уставной деятельности образовательной организации, по охране труда и правовому всеобучу производить оплату труда профсоюзному активу (председателю, уполномоченному по охране труда) за счет средств работодателя, в том числе из фонда оплаты труда организации на условиях и в размере, установленных коллективным договором.

8.21.9.1. Размер доплаты уполномоченному по охране труда не менее 10% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)

8.21.9.2. Размер доплаты председателю первичной профсоюзной организации от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) председателю профсоюзной организации:

20% - председателю первичной профсоюзной организации, занимающему должность, относящуюся к основному персоналу организации;

30% - председателю первичной профсоюзной организации, занимающему должность, относящуюся к иному (учебно-вспомогательному или обслуживающему) персоналу организации.

8.21.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

8.21.11. Производить выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным профсоюзными наградами, в размере и на условиях установленных коллективным договором в рамках средств, направляемых на оплату труда работников организации.

8.21.12. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наград государственными, ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

РАЗДЕЛ 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ДОУ и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

РАЗДЕЛ 10. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

10.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения 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, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

10.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении

с работником контракта о прохождении военной службы 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. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 357.1 ТК РФ.

10.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня (ст. 351.7 ТК РФ).

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

10.7. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст. 170 ТК). Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились о том, что:

11.1. Председатель профсоюзного комитета совместно с руководителем ДОО направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Текст коллективного договора должен быть доведен заведующим до сведения работников ДОО в течение 7 дней после его подписания.

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

11.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.5. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия коллективного договора.

11.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по согласованию сторон и принимаются на общем собрании трудового коллектива.

11.11. На срок действия договора при выполнении администрацией всех его положений, профком обеспечивает стабильность в работе всего коллектива.

11.12. Отчёт о выполнении коллективного договора осуществляется 1 раз в год.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
связанных с тяжелыми и вредными условиями труда, по которым
установлены доплаты

№ п/п	Должность	Вредные условия труда	Размер доплаты, (%)
1.	Повар	Работа в условиях повышенных температур	12
2.	Подсобный рабочий	Работа в условиях повышенных температур	12

Основание: карты специальной оценки условий труда от 23.07.2020г. № 10880.001А (повар), № 10880.005 (подсобный рабочий).

СПИСОК ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
имеющих право на дополнительный отпуск за вредные условия труда

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1.	Повар	7

Основание: Постановление Государственного комитета совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 25.10.1974г. №298/П-22, Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 (ред. от 28.06.2012) «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»

НОРМЫ ВЫДАЧИ смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессий	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств.	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Воспитатель	Мыло или жидкое моющее средство для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Уборщик служебных помещений	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие). Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	100 мл 200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Помощник воспитателя	Мыло или жидкое моющее средство для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Повар	Мыло или жидкое моющее средство для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5.	Уборщик территории	Мыло или жидкое моющее средство для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкое моющее средство для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7.	Сторож	Мыло или жидкое моющее средство для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих

			устройствах)
8.	Техник - энергетик	Мыло или жидкое моющее средство для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9.	Подсобный рабочий кухни	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие). Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	100 мл 200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
10.	Оператор стиральных машин	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие). Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	100 мл 200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Основание: Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

НОРМЫ ВЫДАЧИ СИЗ

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ
1.	Кастелянша	СИЗ кожи	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. в год	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
2.	Кладовщик	СИЗ кожи	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. в год	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
3.	Оператор стиральных машин	СИЗ кожи СИЗ головы СИЗ рук	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки Головной убор	1 шт. в год 12 пар в год 1 шт. в год	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
4.	Повар	СИЗ кожи СИЗ головы	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор	1 шт. в год 1 шт. в год	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
5.	Подсобный рабочий	СИЗ кожи	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. в год	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
6.	Помощник воспитателя	СИЗ кожи СИЗ головы СИЗ рук	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. в год	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н

			Перчатки Головной убор	12 пар в год 1 шт. в год	767н
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	СИЗ кожи СИЗ головы СИЗ рук	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки Головной убор	1 шт. в год 12 пар в год 1 шт. в год	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
8.	Уборщик территории	СИЗ кожи СИЗ рук	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки	1 шт. в год 12 пар в год	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н
9.	Уборщик служебных помещений	СИЗ кожи СИЗ рук	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от воды и растворимых нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механического воздействия	1 шт. в год 12 пар в год 12 пар в год	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767н

Основание: Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».