Республика Карелия
Администрация Петрозаводского городского округа
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа «Детский сад № 88 «Цветочный город»
(МДОУ «Детский сад № 88 «Цветочный город»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(2021-2024 гг.)

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«19» 03 2021 г.
Протокол № 2

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия
Регистрационной № 83/2021 от «25» 03 2021 г.
Начальник отдела ТО и РУТ Ф.А. Сергеева
(должность, Ф.И.О.)

От работодателя:
Заведующий
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад №88 «Цветочный город»
МДОУ «Детский сад №88»
_____ А.Л. Катаева

От работников:
Председатель Общего собрания
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад №88 «Цветочный город»
МДОУ «Детский сад №88»
_____ Т.С. Лутохина

Катаева Анжела Леонидовна

Подписан: Катаева Анжела Леонидовна
DN: C=RU, S=Республика Карелия, L=г. Петрозаводск, T=Заведующий, O=" МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПЕТРОЗАВОДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ""ДЕТСКИЙ САД № 88 ""ЦВЕТОЧНЫЙ ГОРОД""", СНИЛС=02883423769, ИНН=100115780790, E=detskiy.sad88@mail.ru, G=Анжела Леонидовна, SN=Катаева, CN=Катаева Анжела Леонидовна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение:
Дата: 2024-01-17 11:26:23

г.Петрозаводск

1. Общие положения

1.1.Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между коллективом работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад №88 «Цветочный город» МДОУ «Детский сад №88» (далее-Учреждение или детский сад) представленным председателем Общего собрания Учреждения в лице Лутохиной Татьяны Сергеевны (далее-Председатель или представительный орган работников), действующей на основании протокола №2 от «19» 03 2021 года Общего собрания с одной стороны, и Учреждением представленным заведующим Учреждения в лице Катаевой Анжелы Леонидовны, действующим на основании Устава Учреждения (далее – Администрация или работодатель), с другой стороны, именуемые в дальнейшем стороны, с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности коллектива работников детского сада, защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав в условиях экономической реформы и очередного этапа реформирования системы образования Российской Федерации, на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее-ТК РФ), Федеральном законе «Об образовании», иных законах РФ, Соглашении между Главой Петрозаводского городского округа, координационным Советом организаций профсоюзов г. Петрозаводска и Союзом работодателей г. Петрозаводска. заключили настоящий Коллективный договор (далее-Договор).

1.2. Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях и гарантирует защиту их прав и интересов.

Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

1.3. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

1.4. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.

1.5. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ для его заключения.

1.8. Подписанный сторонами настоящий Договор в семидневный срок направляется Администрацией на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия (ст.50 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по соглашению

1.10.Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.11.Администрация и Председатель, отчитываются о выполнении Договора на общем собрании трудового коллектива Учреждения один раз в полгода.

1.12. В целях развития социального партнерства Стороны признают необходимым предоставить возможность присутствия представителей Сторон настоящего Договора на заседаниях своих органов - административных планерках, заседаниях Общего собрания.

1.13.Работодатель принимает локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельности работников Учреждения, по согласованию с представительным органом трудового коллектива (Председатель) (ст.8 ТК РФ).

1. Обязательства трудового коллектива

2.1. ***Коллектив*** работников Учреждения ***обязуется***:

2.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные нормативные акты Учреждения.

2.1.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности различного рода уважительным причинам выполнять работу.

2.1.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.1.4. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в Учреждении в целом.

2.1.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.1.6. Соблюдать требования охраны труда.

2.1.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

2.1.8. Не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Работодателя к служебной тайне.

2.1.9. Стремиться к поддержанию деловой репутации Учреждения.

2.1.10. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса.
- Формировать у воспитанников общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего полного и необходимого профессионального образования.
- Развивать у воспитанников самостоятельность, инициативу, творческие способности.
- Совершенствовать свое педагогическое мастерство.

3. Обязательства Администрации в области обеспечения трудовых прав работников

3.1. ***Администрация обязуется*** при заключении трудовых договоров соблюдать следующее:

3.1.1. Прием, перевод и увольнение работников Учреждения осуществлять с соблюдением прав граждан, установленных Конституцией РФ и законодательством о труде.

3.1.2. Знакомить под роспись всех работников Учреждения, в том числе вновь принятых, с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой

деятельностью работника и установленными настоящим Договором их правами, обязанностями и льготами.

3.1.3. Согласовывать с представительным органом работников включение в индивидуальные трудовые договора работников положений о социально-бытовых условиях работников Учреждения.

3.1.4. Заблаговременно уведомлять представительный орган работников о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, возможными последствиями которые могут повлиять на изменения условий труда работников;

3.1.5. Уведомлять работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения персонально под роспись не менее чем за два месяца до его увольнения (ст.180ТК РФ).

3.1.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ч.3 ст.81 ТК РФ).

3.2. Стороны договорились, что:

3.2.1.При необходимости сокращение численности или штата работников принимать в
нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение совместителей,
- сокращение численности или штата работников административно-управленческого персонала,
- введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб,
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на любые, имеющиеся в Учреждении вакансии.

3.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности, или штата работников имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.2.3.При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
-работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии)
- одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающих детей - инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденные государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;
- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами.

3.3. Не подлежит сокращению следующая категория работников:

1) беременные женщины;
2) женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
3) одинокие матери, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;

4) лица, воспитывающие без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
5) единственные кормильца ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает;
6) работники, которых нельзя увольнять по итогам оценки преимущественного права;
7) находящиеся на больничном или в отпуске на день увольнения (дату увольнения в таком случае необходимо перенести).

Перечисленные категории работников определены в ч. 6 ст. 81, ст. 179, ч. 1, 4 ст. 261, ст. 264 ТК РФ и п. п. 15, 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. ст.180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу

3.5. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока действия трудового договора, в т. ч. другой должности или на другом рабочем месте Администрация обязана провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

4.*Рабочее время*

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, регулируется графиком работы, утверждаемыми работодателем по согласовании с представительным органом работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения и настоящим Договором.

4.1.2. Время перерыва для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и в соответствии со статьей 108 ТК РФ.

4.1.3. Для женщин, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ), остальным работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

4.1.5. По соглашению между работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.1.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.1.7.Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.8. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.
Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).
4.1.9. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым Законодательством. Привлечение к сверхурочным работам и их учет осуществляются в соответствии с Правилами внутреннего распорядка Учреждения.
4.1.10.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей
неделе.
4.1.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев и в порядке предусмотренных ст.113 ТК РФ.
При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.
4.1.13..Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между работником и работодателем.
4.1.14 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).
На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.
4.1.15. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.
Согласие работника на такой перевод не требуется. Перевод работника осуществляется по приказу (распоряжению) работодателя, содержащий условия ст. 312.9 ТК РФ и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. *Предоставление отпуска*

5.1. Работникам предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск:
- для педагогических работников – 42 календарных дня;
- для остальных категорий работников – 28 календарных дней.

Работникам-инвалидам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней - ст. 23 Федерального закона «О защите инвалидов в Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ».

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, (ст.321 ТК РФ) для всех категорий работников – 16 календарных дней.

5.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Общим собранием не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников.

5.3. По соглашению сторон и по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.4.О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем

за две недели до его начала.

Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора.

5.5.По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.6. Право на первый ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работника через шесть месяцев непрерывной работы в Учреждении. По договоренности сторон отпуск может быть предоставлен и раньше. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с установленным в Учреждении графиком отпусков (ч. 2, 4 ст. 122, ч. 1 ст. 123 ТК РФ).

5.7.Отдельным категориям работников по их требованию Работодатель обязан предоставить отпуск в удобное для них время, в том числе и до истечения шести месяцев непрерывной работы, вне зависимости от очередности отпусков, установленной в графике отпусков. При этом график отпусков подлежит изменению (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

5.8. До истечения шести месяцев непрерывной работы первый оплачиваемый отпуск по заявлению работников предоставляется, в частности, следующим работникам (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123, ст. ст. 260, 286 ТК РФ):

1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
2) несовершеннолетним (в возрасте до 18 лет);
3) лицам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
4) мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
5) совместителю - одновременно с отпуском по основной работе;
6) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.9.Работникам-женам военнослужащих ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (при предоставлении справки с воинской части о сроках отпуска мужа). При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы. При этом в случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

5.10. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, производится в соответствии со ст.124 ТК РФ.

5.11. Разделение на части и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется:

5.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.
Продолжительность ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого межотраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (приложение № 6 к коллективному договору).
5.14. Предоставлять одному из родителей (законному представителю) для ухода за детьми - инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 выходных дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей (опекунов, попечителей) или разделены ими между собой по своему усмотрению.
5.15.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).
5.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;
- работникам, имеющим двоих и более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- одиноким отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами. (ст.128 ТК РФ).
Указанный выше отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.17. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
5.18.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных

дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст.262 ТК РФ).

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.2.Заработная плата работникам (педагогам) устанавливается за выполнение должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором и в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

6.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам должностей работников, согласно Приложению к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных - учреждений, подведомственных управлению образования комитета социального развития Петрозаводского городского округа, утвержденного постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 N 5584 (ред. от 17.10.2016) "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений".

6.4. Оплата труда работников производится на основании действующего в Учреждении «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа» «Детский сад №88 «Цветочный город» МДОУ «Детский сад № 88» со всеми его приложениями и принятого и утвержденного по согласованию на Общем собрании трудового коллектива в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», а также постановления Главы Петрозаводского округа от 01.11.2013 N 5584 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений». Заработная плата работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и состоит из:

- оклада (должностного оклада) работника, фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, установленного в зависимости от квалификационного уровня должности, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- компенсационных выплат за работу с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

-выплат стимулирующего характера (при наличии фонда оплаты труда):

- за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ,

- премиальных выплат по результатам труда, за качество профессиональной деятельности.

6.6. «Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа». и включает в себя, в соответствии со ст. ст.15, 57 ТК РФ, перечень структурных подразделений, сведения о количестве штатных единиц, перечень наименований должностей, профессий с указанием квалификаций и окладов, а также возможные надбавки для каждой из должностей (профессий) и месячном фонде заработной платы.

6.7. Оплата труда работников, принятых на работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

6.8 Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии) замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.9. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работнику производится доплата, в размере 20%.

6.10. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
Работодатель принимает меры доведения заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины минимального размера оплаты труда.

6.11.Выплаты компенсационного характера не могут быть ниже размера предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.12.Компенсационная выплата за работу в местности, приравненной к Районам Крайнего Севера, устанавливается к заработной плате в следующих размерах:

- районный коэффициент – в размере 1.15

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям- 50 процентов с первого дня работы, если правоотношения возникли с 07.04.2020 года (Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 26.06.2020 №1649 «О внесение изменения в Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 №5584»).

6.13. Согласно части 1 статьи 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.
Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и на срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению

сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, согласно статье 151 ТК РФ.

6.14.Компенсационная выплата за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.15. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных. В том случае, если работник проводит на рабочем месте с условиями труда, отклоняющимися от нормальных более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объем произведенной работы.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается Работодателем по согласованию с Общим собранием.

«Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда».

6.16. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.17. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия, бюджета Петрозаводского городского округа.

6.18. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число (первая часть - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем). По заявлению работника его заработная плата перечисляется на счет в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

6.19. Работникам выдаются расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы, под личную роспись работника.

6.20. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

6.21. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст.142 ТК РФ).

6.22. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно .

7. Охрана труда

Работодатель в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами обязуется:

7.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.3. Обеспечить выполнение в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда работников Учреждения (Приложение № 1 к коллективному договору).

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. 7.5. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

7.6. Обеспечить:

7.6.1. своевременную выдачу работникам (определенных категорий) сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 2 к коллективному договору); моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 3 к коллективному договору);

7.6.2.выдачу работникам за счет средств учреждения санитарно-гигиенической одежды по перечню профессий и должностей (Приложение №4 к коллективному договору);

7.6.3.обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

7.6.4. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на основании Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. и в соответствии с «Методикой проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты № 33н от 24.01.2014 г.

7.6.5. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.6.6. наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения;

7.6.7. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников разработку и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место;

7.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

7.7.1. Повысить оплату труда работникам с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 ТК РФ, ч. 2 ст. 3, ч. 4 ст. 14 Закона о спец оценке) по перечню профессий и должностей (приложение №5 к коллективному договору).

Минимальный размер доплаты за работу во вредных условиях труда - четыре процента от тарифной ставки (оклада) (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

7.7.2. Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда, которые отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней (приложение № 6 к коллективному договору)

7.8. Совместно с Общим собранием организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда;

7.9.Своевременно производит паспортизацию условий труда и санитарно-технического состояния Учреждения.

7.10. Принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, удалению льда с пешеходных дорожек или обработке обледенелых участков песком

7.11. Проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14°С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

7.12 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.13.Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствие с действующим законодательством и вести их учет.

7.14.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.15.Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены представительного органа трудового коллектива.

7.16.Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.17.Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.18. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.19. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, работников не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.20. В целях недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ вести профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и пропаганду здорового образа жизни. (Приложение №7)

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и методам оказания первой помощи;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, других обязательных медицинских осмотров, (обследований);
- соблюдать правило: «В здание и на территории Учреждения курение запрещено».

Представитель трудового коллектива обязуется:

- осуществлять систематический контроль за соблюдением Работодателем и работниками Учреждения требований по охране труда и технике безопасности, контроль за своевременным обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, а также предоставлением им дополнительных льгот согласно требованиям трудового законодательства;
- периодически проверять выполнение Работодателем предписаний комиссии по охране труда, выполнение условий Договора, добиваться их реализации, периодически (один раз в год) отчитываться перед общим собранием трудового коллектива о выполнении условий Договора представителем со стороны работников.

9. Поддержка семьи, материнства и детства

9.1 Работодатель устанавливает неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

9.2. Работодатель обязуется производить работнику Учреждения компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно в соответствии со ст. 325 ТК РФ и в соответствие с положением, утвержденным Петрозаводским городским Советом от 18 декабря 2019 года N 28/28-547 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа».

10. Обязательства Администрации в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно-курортного лечения

10.1. Администрация совместно с Общим собранием проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности работников, потерь рабочего времени по болезни по расчетной ведомости и контролируют правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

10.2..Администрация ежегодно определяет размеры помощи, для оказания работникам Учреждения оздоровительных мероприятий, источники и размеры их финансирования.

10.3. Для оздоровительно-спортивных занятий работников в спортзалах Учреждения Администрация предоставляет спортзалы Учреждения работникам на время не менее 2 ч ежедневно, проводит Дни здоровья для работников и спортивные мероприятия в дни каникул (по лыжам, волейболу, баскетболу, бадминтону и т. д.).

11. Права и обязанности Общего собрания

3.1. Общее собрание Учреждения ***обязуется***:
3.1.1.Представлять всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов.
3.1.2. Его деятельность направлена на:

- на улучшение условий работы и оплаты труда;
- на защиту профессиональных интересов работников.

3.2. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателям Учреждения и его представителей трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

12. Работа с молодежью

12.1. В целях усиления социальной защищённости молодых работников Администрация обязуется:

12.1.1. Создать совместно с представителем трудового коллектива совет (комиссию) по работе с молодёжью в Учреждении и содействовать его деятельности.

12.1.2. Создавать необходимые условия для реализации научного, творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации, развивать наставничество, мастер-классы молодых специалистов (стаж работы до 3-х лет).

12.1.3. Содействовать в Учреждении активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

13. Заключительные положения

13.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

13.2. Администрация:

- своевременно выполняет свои обязательства по договору;
- не реже 2 раз в год докладывает на Общем собрании о ходе их выполнения;
- отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год;
- проводит не менее 2 (двух) раз в год Председателем массовую проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации;
- рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

13.3. Представитель Общего собрания осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет Администрации о выполнении настоящего Договора.

13.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора до подписания его сторонами должен быть доведен до сведения работников.

13.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начинаются за 6 месяцев до окончания срока действующего Коллективного договора

13.6. все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров.

13.7. За нарушение положений Коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

13.8. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

13.9. Каждый экземпляр Договора прошит, пронумерован, подписан уполномоченными лицами и скреплен круглыми печатями.

Приложение №1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель Общего собрания
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ Лутохина Т.С.
«19» 03 2021 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ А.Л. Катаева
«19» 03 2021 г.

Соглашение по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Организовать обучение и проверку знаний работников по охране труда	ноябрь	Катаева А.Л.	
2	Издать приказ о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы	Август	Катаева А.Л..	
3	Издать приказ о создании комиссии по охране труда	Август	Катаева А.Л.	
4	Издать приказ о назначении ответственных за противопожарную безопасность	Август	Катаева А.Л.	
5	Издать приказ о противопожарном режиме	Август	Катаева А.Л..	
6	Издать приказ о назначении ответственных за проведение вне детсадовых и других разовых мероприятий	Август	Катаева А.Л.	
7	Совместно с комиссией по охране труда проводить систематический административно-общественный контроль за состоянием охраны труда	1 раз в квартал	Катаева А.Л. Протасеня Е.Н.. Лутохина Т.С.	
8	Провести общий технический осмотр здания, территории и сооружений	Постоянно	Дежурные администраторы, сторожа	
9	Обеспечить работников детского сада спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	В течение года	Протасеня Е.Н..	
10	Продолжить оформление прогулочных участков и спортивной площадки	В течение года	Катаева А.Л., Протасеня Е.Н.	

Приложение №2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель Общего собрания
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ Лутохина Т.С.
«19» 03 2021 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ А.Л. Катаева
«19» 03 2021 г.

Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
МДОУ "Детский сад № 88"

№	Профессия и должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Повар	Фартук клеенчатый	2
2	Кухонный рабочий	Рукавицы комбинированные	2 пары
3	Мойщик посуды	Фартук прорезиненный с нагрудником При выполнении работ по мойке котлов дополнительно: Перчатки резиновые	1 Дежурные
4	Уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки	1 1 6 пар 1 на 2 года 1 на 2,5 года 1 пара на 2 года
5	Рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	1 2 1 пара Дежурные 4 пары
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	При выполнении обязанностей столяра: Костюм вискозно-лавсановый Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При выполнении обязанностей электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования: Полукомбинзон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические	 1 2 4 пары 1 Дежурные

7	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары

Приложение №3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель Общего собрания
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ Лутохина Т.С.
«19» 03 2021 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ А.Л. Катаева
«19» 03 2021 г.

Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей

МДОУ "Детский сад № 88"

№	Профессия и должность	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Кол-во предметов на работника	Срок носки в месяцах
1	Повар	Колпак или косынка	4	24
		Куртка хлопчатобумажная	4	24
		Нарукавники	4	24
		Брюки или юбка хлопчатобумажные	4	24
		Фартук хлопчатобумажный	2	12
		Тапочки	1	6
		Полотенце для рук		Дежурное
		Полотенце для лица	4	24

Санитарно-гигиеническая одежда, санитарная обувь и санитарные принадлежности являются собственностью учреждения, предприятия, организации и выдаются рабочим и служащим бесплатно на время работы дополнительно к спецодежде, спецобуви и другим средствам индивидуальной защиты, предусмотренным в приложении 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65

Приложение №4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель Общего собрания
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ Лутохина Т.С.
«19» 03 2021 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ А.Л. Катаева
«19» 03 2021 г.

Перечень профессий и должностей, дающих работникам право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств

МДОУ "Детский сад № 88"

№	Профессия и должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1	Кладовщик	Мыло туалетное	200 г.
2	Повар	Мыло туалетное	200 г.
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Мыло туалетное	200 г.
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло туалетное	200 г.
5	Машинист по стирке белья (Оператор стиральных машин)	Очищающая паста для рук	200 мл.
6	Повар	Мыло туалетное	200 г.

Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с постановлением №45 от 04.07.2003 г. Министерства труда и социального развития Российской Федерации).
Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н
(ред. от 20.02.2014) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель Общего собрания
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ Лутохина Т.С.
«19» 03 2021 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ А.Л. Катаева
«19» 03 2021 г.

Сводная таблица класса условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда, и компенсации, которые необходимы в этой связи устанавливать работникам.

№ п/п	Должность	Коэффициент за вредные и тяжелые условия труда	Коэффициент за ночные условия труда
1	Сторож		0,2
2	Повар	0,12	

Приложение №6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель Общего собрания
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ Лутохина Т.С.
«19» 03 2021 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ А.Л. Катаева
«19» 03 2021 г.

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает пр.
МДОУ "Детский сад №88»

№ п/п	Наименование профессии (должности) работников	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)	Основание* "Список", раздел и № пункта
1	Повар	7	–	Раздел XXXIV п. 6

- список (перечень) профессий и должностей с вредными условиями труда работа, которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, разрабатывается в соответствие с Постановлением №298/П-22 от 25 октября 1974 г.
- ст. 117 ТКРФ

Приложение №7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель Общего собрания
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ Лутохина Т.С.
«19» 03 2021 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МДОУ «Детский сад № 88»
_____ А.Л. Катаева
«19» 03 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ и пропаганда здорового образа жизни»

1. Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с рабочим местом.

ВИЧ/СПИД является проблемой, связанной с рабочим местом, и к ней следует относиться как к любому другому серьезному заболеванию или ситуации на рабочем месте. Эффективное решение проблемы ВИЧ/СПИДа лежит не только в медицинской плоскости, сколько в социальных и трудовых отношениях. Смещение эпицентра эпидемии ВИЧ-инфекции в старшие возрастные группы населения требует совершенствования борьбы с этим социально-значимым заболеванием, в частности, продвижения профилактических программ в трудовые коллективы.

2. Безопасная производственная среда

Для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда, безопасных для здоровья, и в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№155). Условия труда, безопасные для здоровья, предполагают сохранение оптимального физического и умственного здоровья на работе и адаптацию работы к возможностям работников в плане состояния их физического и умственного здоровья.

3. Социальный диалог

Успешное проведение политики к осуществлению программ по ВИЧ/СПИДу требуют совместных действий и доверия между работодателями, работниками, их представителями и в необходимых случаях правительствами, при активном вовлечении в этот процесс работников, инфицированных ВИЧ и пострадавших от ВИЧ/СПИДа.

4. Цель профилактической программы, задачи

Профилактика распространения ВИЧ/СПИДа в сфере социальных и трудовых отношений, формирования у работников организации нормативного поведения, исключающие вероятность ВИЧ-инфицирования, проявления чувства ответственности за собственное здоровье через приобщение к здоровому вы жизни.

Задачи:

- Обозначить проблему ВИЧ-инфекции для работников организации.
- Повысить уровень информированности целевой группы по вопросам ВИЧ/СПИДа.
- Выработать эффективные подходы для снижения поведенческих рисков распространения ВИЧ-инфекции среди работников организации и мотивировать их на обращение в медицинские учреждения для тестирования на Вич и лечения.

- Сформировать толерантное поведение в сфере трудовых отношений на основании ВИЧ/СПИД статуса работника. Снизить стигматизацию и дискриминации на рабочем месте.
- Овладение умениями предвидеть потенциально опасные ситуации и избегать их, в ситуации повышенного риска выбирать эффективные способы деятельности.

5. Содержательный раздел программы

Направления:

- Организационно-познавательные мероприятия (заседание круглых столов, дискуссий, собраний, формирование информационной среды).
- Профилактическая работа (соревнования, акции, дни здоровья, флэшмоб и др.).
- Мероприятия по пропаганде здорового образа жизни (соревнования, тематический вечера, оформление стендов, анкетирование, консультирование, беседы и т.д.).
- Культурно-массовые мероприятия по организации досуга работников организации (праздники, концерты, спортивные мероприятия, игры, конкурсы и т.д.).

План-календарь по профилактике ВИЧ/СПИДа

№ п/п	Название мероприятия	Сроки проведения	ответственные
1.	Оформление стенда о ЗОЖ «Здоровый я - здоровая страна»	сентябрь	Ст. воспитатель Леонтьева И.В.
2.	Привлечение медработников для организации лекционно - профилактической работы в организации «Что должен знать о ВИЧ каждый?»	сентябрь	Фельдшер Секачева Г.И.
3.	Выставка тематической литературы в кабинете «Осторожно СПИД».	В течении года	Ст. воспитатель Леонтьева И.В.
4.	Проведение анкетирования среди работников организации «Что ты знаешь и ВИЧ/СПИД?»	сентябрь	Ст. воспитатель Леонтьева И.В.
5.	Неделя профилактики ВИЧ инфекции, СПИДа, посвященная Всемирному дню борьбы со СПИДом; дискуссии на тему «Здоровый образ жизни»	ноябрь	Ст. воспитатель Леонтьева И.В.
6.	Распространение буклетов «Выбери профилактику СПИДа»	ноябрь	Ст. воспитатель Леонтьева И.В.

7.	Выставка газет, плакатов, рисунков «Разные дороги в бездну»	декабрь	Ст. воспитатель Леонтьева И.В.
8.	Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ-инфекции	ноябрь	Ст. воспитатель Леонтьева И.В.
9.	Организация спортивного досуга (соревнований) для работников, участие в городских мероприятиях по здоровому образу жизни	В течении года	Инструктор по физической культуре Баранова М.П.
10.	Организация медицинского осмотра сотрудников	Март	Заведующий хозяйством Протасеня Е.Н.

6. Прогнозируемые результаты, уход и поддержка

- отказ от вредных привычек и негативное отношение к ним;
- самореализация через досуговую деятельность;
- приобретение практических навыков конструктивного поведения в критических ситуациях.

В сфере труда ответом на угрозу ВИЧ/СПИДа должны стать солидарность, уход и поддержка. Все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью. Не должно быть никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья в организации.

Приложение к Положению

АНКЕТА
«Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД?»

Просим Вас ответить на несколько вопросов, это поможет нам в дальнейшей работе. Анонимность гарантируется. Пожалуйста, подчеркните выбранные ответы.

1. Где в течение последнего года Вы слышали информацию о ВИЧ/СПИДа

1.1 телевидение
1.2 радио
1.3 в печатных СМИ
1.4 в интернете
1.5 нигде

2. Как передается ВИЧ-инфекция?

2.1 при кашле и чихании
2.2 при переливании крови
2.3 при укусе кровососущих насекомых
2.4 при внутривенном употребление наркотиков
2.5 при рукопожатии, объятиях
2.6 при незащищенном половом контакте
2.7 при ласках, поцелуях
2.8 при пользовании общими маникюрными принадлежностями, бритвенными приборами
2.9 при нанесении татуировок, выполнение пирсинга.
2.10 от ВИЧ- инфицированной матери ребёнку во время беременности, родов и грудного вскармливания

3. Кто может заразиться ВИЧ/СПИДом?

3.1 гомосексуалисты
3.2 проститутки
3.3 медицинские работники
3.4 в/в наркоманы
3.5 доноры крови
3.6 любой человек, пренебрегающий правилами безопасного поведения

4. Может ли ВИЧ-инфицированный человек внешне выглядеть здоровым?

4.1 да
4.2 нет

5. Каким образом Вы знакомитесь со своими сексуальными партнёрами?

5.1 допускаю контакты с девушками лёгкого поведения
5.2 в компании друзей
5.3 ночных клубах
5.4 на сайтах знакомств
5.5 имею постоянного сексуального партнёра

6. Сколько половых партнёров у Вас было за последний год?

6.1 1-2
6.2 3-4
6.3 5 и более