

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ
САД №19 «СОДНЫШКО» п.ДЕРЕВЯНКА
МДОУ «СОЛНЫШКО» п.ДЕРЕВЯНКА

От работников
Председатель Органа общественной
самодеятельности (ООС)
МДОУ «Солнышко» п.Деревянка

 А.И.Михайлова
«14» мая 2025 г.

От работодателя
Заведующий МДОУ
«Солнышко» п.Деревянка



 М.М.Пуранен
«14» мая 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения

детский сад № 19 «Солнышко» п. Деревянка

Прионежского муниципального района

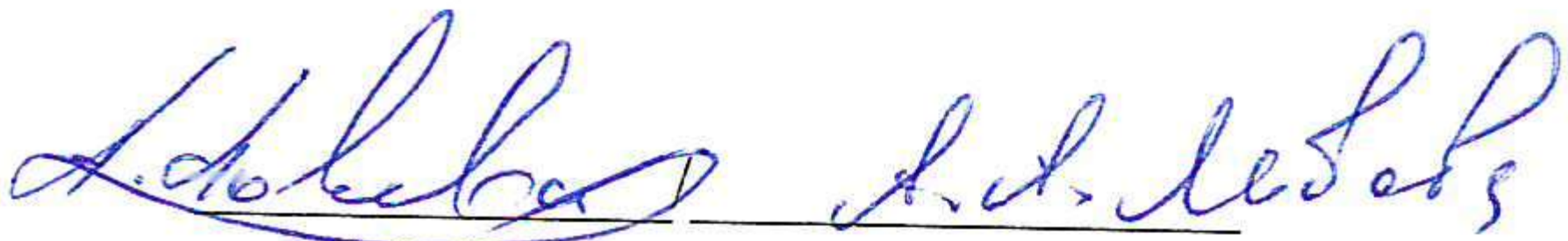
на 2025 - 2028 год(ы)

Принят
на общем собрании трудового коллектива
«14» мая 2025 года
Протокол № 2

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости
Республики Карелия

Регистрационный номер № 10/2025 от « 21 » 05 2025 г.

Зам. начальника отдела ТП - ГТУТ

 А.А.Лебедев

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад №19 «Солнышко» п.Деревянка (МДОУ «Солнышко» п.Деревянка и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40- 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 1.1.Сторонами Договора являются: Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №19 "Солнышко" п.Деревянка, именуемый далее "Работодатель", в лице заведующего, Пуранен Марии Михайловны, действующего на основании Устава (документ, подтверждающий полномочия), и работники образовательной организации в лице их представителя – председателя Органа общественной самодеятельности, именуемый далее "ООС", Михайлова Анна Игоревна.
- 1.2.Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.
- 1.3.Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.4.Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 1.5.При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.
- 1.6.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.7.Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.
- 1.8.Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.9.При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.11. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания(конференции) работников в

установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

- 1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду (ст.35,36,37ТК).
- 1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с ООС (ст.8,372,135,52,53Т.К,ст.26 ФЗ «Об образовании», Конвенции МОТ №154, 129, 143 «О содействии коллективным переговорам», «О связях между администрацией и трудящимися», «О защите прав представителей трудящихся на предприятии»).
- 1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.17. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 14 мая 2028 г. включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

- 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством (ст.57 ТК РФ, Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11) N 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012), Приказ Минтруда РФ «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта от 26.04.2013г. № 167н
- 2.2. Работодатель обязуется:
 - 2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
 - 2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
 - 2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.
 - 2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

- 2.2.5. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.
- 2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.
- 2.2.7. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.
- 2.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
- 2.2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.
- 2.2.10. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- 2.2.11. Сообщать в ООС в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 30% от общего числа работников в течение 30 дней.
- 2.2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности 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;
 - Родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит

военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- Пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- Проработавшие в организации свыше 10 лет;
- Одиноким матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- Одиноким отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- Родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- Награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- Педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

- 2.2.13. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (3 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.
- 2.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения ООС.
- 2.2.15. С учетом мнения ООС определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.
- 2.2.16. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
- 2.2.17. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- 2.2.18. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке 200 рублей, при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург 500 рублей.
- 2.2.19. При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 15 %.
- 2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

- 2.2.21. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
- 2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием ООС. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника, с его письменного согласия, на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- 2.3. ООС организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также, соглашений, режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), правилами внутреннего трудового распорядка согласованными с ООС.
- 3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).
- 3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
- 3.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (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 определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.
- 3.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с ООС.

- 3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с ООС, при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.
- 3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп, определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены.
- 3.9. Привлечение педагогических работников в летний период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.
- 3.10. Продолжительность рабочей недели: пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями является суббота и воскресенье.
- 3.11. Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на него в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.
- 3.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены посещений учебных занятий, являются для них рабочим временем. В этот период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с ООС.
- 3.13. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.
- 3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с предварительного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.
- 3.15. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия ООС.
- 3.16. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
- 3.17. Работодатель обязан согласовывать с ООС перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- 3.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение

- работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.
- 3.19. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.
- 3.20. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения ООС.
- 3.21. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
- 3.22. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60,97 и 99 ТК РФ.
- 3.23. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.
- 3.24. Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).
- 3.25. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 3.26. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).
- 3.27. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.
- 3.28. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с председателем ООС не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.
- 3.29. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 3.30. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.
- 3.31. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: - за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 16 дней.
- 3.32. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого

- отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска (по согласию работника) суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 3.33. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 3.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.
- 3.35. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.
- 3.36. При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.
- 3.37. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.
- 3.38. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ); излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).
- 3.39. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации в дополнение к статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации на основании письменного заявления предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников в количестве до пяти календарных дней.
- 3.40. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
- 3.41. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
- 3.42. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
 - при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
 - в случае свадьбы работника – до 5 календарных дней;
 - в случае свадьбы детей работника – до 3 календарных дней;
 - для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
 - тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
 - на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
 - 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- женщинам, работающим в сельской местности – 1 календарный день.

3.43. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.44. 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.

3.45. 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 ним и 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.

3.46. ООС обязуется:

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

3.46.2. Предоставлять работодателю согласованные локальные нормативные акты, регулирующие вопросы рабочего времени и времени отдыха работников

3.46.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.2. Днями выплаты заработной платы являются: аванс 30 числа текущего месяца и окончательный расчет заработной платы 15 числа следующего месяца.

4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

4.3.1. Составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

4.3.2. Размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

4.3.3. Размеров и оснований произведенных удержаний;

4.3.4. Общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.4. Форма расчетного листка утверждается приказом работодателя с учетом мнения ООС.

4.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) доплаты до МРОТ; иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

4.9.1. При присвоении 1 квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией - 20% от должностного оклада;

4.9.2. При присвоении высшей квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией - 30% от должностного оклада;

4.10. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей со стимулирующего фонда.

4.11. Работникам, награжденным ведомственными наградами РФ и РК (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 5% ставки заработной платы

(должностного оклада).

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, в том числе руководителю и заместителю заведующего по АХЧ, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.13. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом и Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия.

4.14. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МДОУ "Солнышко" п.Деревянка.

4.15. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- При заключении трудового договора (гл.10,11ТКРФ);
- При переводе на другую работу (гл. 12ТК РФ);
- При расторжении трудового договора (гл.13ТКРФ);
- По вопросам оплаты труда (гл.20-22ТКРФ);
- При направлении в служебные командировки (гл.24ТКРФ);
- При совмещении работы с обучением (гл.26ТКРФ);
- При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19ТКРФ);
- В связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1ТКРФ);
- В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы Социальный фонд РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении

жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.
- 6.2. Работодатель обязуется:
- 6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
- 6.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
- 6.2.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.
- 6.2.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.
- 6.2.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 6.2.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 6.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда.
- 6.2.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 6.2.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.2.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.2.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.2.12. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 5000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.
- 6.2.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.2.14. Создать на паритетной основе совместно с ООС комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.2.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.2.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо

производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставлять рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;
- обеспечить молодым работникам возможность социально - трудовой адаптации в течение первого года работы;
- совместно с Общим собранием трудового коллектива разработать комплексные программы по работе с молодежью;
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения уровня профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разрабатывать индивидуальные планы их профессионального развития.

7.1. Работникам, совмещающим работу с учебой в профессиональных образовательных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется возможность установления гибкого (скользящего) графика работы;

7.2. Работодатель с Общим собранием трудового коллектива организывает:

- Проведение среди молодежи конкурсов (на лучшего молодого работника, молодого специалиста и т.п.);
- Спортивный и культурный досуг молодежи;
- Закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

VIII. ГАРАНТИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООС

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся данной деятельностью, в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

8.2. Члены ООС включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических кадров, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ООС

9. Председатель ООС уполномочен:

9.1. Представлять и защищать права, интересы членов коллектива по социальным вопросам в соответствии с Уставом и настоящим коллективным договором.

9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

9.3. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.4. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.5. Осуществлять контроль за правильностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.6. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников учреждения.

9.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.8. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании трудового коллектива о его выполнении.

10.2. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляется работодателем для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания сторонами.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11. При выполнении своих трудовых обязанностей работник должен иметь опрятный вид, чистую одежду и обувь.

Запрещается:

11.1. Уносить с места работы имущество, предметы или материалы,

принадлежащие Работодателю, без получения на то соответствующего решения;

11.2. Курить в рабочее время, курить в помещении и на территории Учреждения;

11.3. Готовить личную пищу;

11.4. Вести длительные, личные телефонные разговоры;

11.5. Приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, наркотические вещества, находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

11.6. С Договором должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в МДОУ «Солнышко» п.Деревянка до начала выполнения его трудовых обязанностей.

От работодателя:

Руководитель образовательной организации

 Пуранен /Пуранен М.М.
М.П. Для документов
«14» 05 2025

От работников:

Председатель ООС

Михайлова /Михайлова А.И.

«14» 05 2025

Утверждаю:
Заведующий
МДОУ «Солнышко» п. Деревянка
М.М. Пуранен



ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано в целях профилактики ВИЧ/СПИДа в трудовом коллективе и недопущению дискриминации и стигматизации лиц – инфекцией в Муниципальном дошкольном общеобразовательном учреждении детский сад №19 «Солнышко» п. Деревянка признает серьезность эпидемической ВИЧ-инфекции на территории Республики Карелия, оказывающей негативное воздействие на рабочие места. МДОУ «Солнышко» п. Деревянка поддерживает национальные усилия по борьбе с распространением ВИЧ-инфекции и сокращению последствий заболевания и выражает готовность содействовать в предотвращении распространения ВИЧ/СПИДа и сокращению негативного влияния эпидемии на работников образовательной организации, членов их семей и общество путем внедрения политики и развития программ по ВИЧ/СПИДу на работников.

Положение разработано на основании распоряжения Правительства РФ от 20 октября 2016 года №2203-р, Федерального закона от 30 марта 1995 года № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)», Рекомендации Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда 2010 года №200, Свода практических правил Международной организации труда по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера мая 2001года, Санитарных правил 3.1.5.2826-10 «Профилактика ВИЧ-инфекции». Понятия, используемые в настоящем положении, означают следующее:

ВИЧ – это вирус иммунодефицита человека. Вирус живет только в биологических жидкостях организма человека, во внешней среде погибает в течение нескольких минут.

СПИД – это синдром приобретенного иммунодефицита. В результате действия вируса происходит разрушение иммунной системы человека, и организм становится беззащитен перед любой инфекцией, которая и приводит к гибели. Стадия СПИДа – это конечная стадия ВИЧ-инфекции.

Стигматизация – навешивание социальных ярлыков.

Дискриминация - негативное отношение, предвзятость, насилие, несправедливость и лишение определённых прав людей по причине их принадлежности к определённой социальной группе.

Срок действия данного Положения неограничен. Положение действует до принятия нового.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПО ВОПРОСУ ПРОФИЛАКТИКИ ВИЧ/СПИДА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ И НЕДОПУЩЕНИЮ ДИСКРИМИНАЦИИ И СТИГМАТИЗАЦИИ ЛИЦ – ЖИВУЩИХ С ВИЧ-ИНФЕКЦИЕЙ

Основная цель по проведению мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции:

- информирование работников образовательной организации с использованием всех возможных ресурсов – по профилактике, раннему выявлению и наличию бесплатного лечения ВИЧ-инфекции с целью повышения уровня информированности.

Основные задачи по проведению мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции:

- минимизация рисков инфицирования работников и членов их семей;

- создание безопасной, здоровой рабочей среды, в которой нет места стигматизации (предвзятого негативного отношения к человеку) и дискриминации;
- управление последствиями ВИЧ/СПИД, включая лечение, уход и поддержку ВИЧ-инфицированных работников.

3. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ НОВЫХ СЛУЧАЕВ ВИЧ - ИНФЕКЦИИ/ПРОФИЛАКТИКА

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей, МДОУ «Солнышко» п.Деревянка проводит информационно - образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

4. НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ И ПРЕСЛЕДОВАНИЙ

МДОУ «Солнышко» п.Деревянка:

- признает права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ- статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу;
- придерживается принципа не дискриминации, который основан на признании того, что ВИЧ не передается в быту, и люди, живущие с ВИЧ, могут вести активный образ жизни на протяжении многих лет. Образовательная организация рассматривает ВИЧ/СПИД как любое другое серьезное заболевание, не дискриминирует и не терпит дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных работников или кандидатов;
- признает право работника на конфиденциальность его или ее ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу или для повышения в должности.

5.СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ

МДОУ «Солнышко» п.Деревянка, обязуется создать благоприятную безопасную и здоровую рабочую среду для всех работников. Это обязательство основано на том утверждении, что ВИЧ/СПИД не передается при бытовых контактах и при выполнении функциональных обязанностей на рабочем месте.

6. ПРОДОЛЖЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

МДОУ «Солнышко» п.Деревянка признает особый характер обстоятельств, связанных с ВИЧ-инфекцией. Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ- инфицированными или больными в стадии СПИДом будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководитель образовательной организации обязан обеспечить соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

7.ДОСТУП К ЛЕЧЕНИЮ И УХОДУ

МДОУ «Солнышко» п.Деревянка обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

МДОУ «Солнышко» п.Деревянка, обязуется оказывать помощь ВИЧ- инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящим Положением должны следовать все сотрудники МДОУ «Солнышко» п.Деревянка принимаемые сотрудники знакомятся с действующим Положением по роспись.

План – календарь по профилактике ВИЧ/СПИДа

Приложение

№ п/п	Название мероприятия	Сроки проведения	ответственные
1.	Оформление стенда о ЗОЖ «Здоровый я – здоровая страна»	Сентябрь, ежегодно	Неплохо Н.П. – педагог-психолог
2.	Привлечение медработников для организации лекционно - профилактической работы в организации «Что должен знать о ВИЧ каждый?»	Октябрь, ежегодно	Лукинская Е.К. – заместитель заведующего по АХЧ
3.	Выставка тематической литературы в методическом кабинете «Осторожно СПИД».	Ноябрь–декабрь, ежегодно	Неплохо Н.П. – педагог-психолог
4.	Проведение анкетирования среди работников организации «Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД?»	Февраль 2026г.	Лукинская Е.К. – заместитель заведующего по АХЧ
5.	Неделя профилактики ВИЧ инфекции, СПИДа, посвященная Всемирному дню борьбы со СПИДом; дискуссии на тему «Здоровый образ жизни»	Декабрь, ежегодно	Неплохо Н.П. – педагог-психолог
6.	Распространение буклетов «Выбери профилактику СПИДа»	Февраль, ежегодно	Лукинская Е.К. – заместитель заведующего по АХЧ
7.	Выставка газет, плакатов, рисунков «Разные дороги в бездну»	Март, ежегодно	Неплохо Н.П. – педагог-психолог
8.	Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ-инфекции	Май, ежегодно	Неплохо Н.П. – педагог-психолог
9.	Организация спортивного досуга (соревнований) для работников, участие в мероприятиях по здоровому образу жизни	Сентябрь, апрель, ежегодно	Укконен В.В. – инструктор по физической культуре
10.	Организация медицинского осмотра сотрудников	Август, ежегодно	Лукинская Е.К. – заместитель заведующего по АХЧ

Пронумеровано

Прошито

Заверено печатью

18 страниц

Заведующий МДОУ

 /Пуранен М.М.

