

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 1 П. ТЕПЛОЕ»
на 2022- 2024 годы.**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 1 п. Теплое» (далее – Учреждение) и заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности Учреждения, достижения социального партнерства, повышения жизненного уровня работников.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Тульской области, муниципального образования Тепло-Огаревский район, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение договора и обязуются его исполнять.

1.3. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.5. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – заведующего Муниципальным казенным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 1 п. Теплое»; работники учреждения в лице их председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз).

1.6. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другими вопросами, определенными сторонами.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на: работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза; работников, не являющихся членами профсоюза но уполномочивших профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с

работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профсоюза ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч.6 ст.377 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течении трех лет.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и Уставом Учреждения.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.12. Текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания.

1.13. Представительный орган трудового коллектива Учреждения обязуется разъяснить работникам Учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, изменения представительного органа трудового коллектива Учреждения.

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

1.16. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. Стороны имеют право один раз продлить действие настоящего коллективного договора срок не более трех лет.

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

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

1.20. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового

права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.21. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.22. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.23. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми в пределах компетенции работодателя.

1.24. В целях обеспечения эффективной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников стороны принимают следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные правовые акты, условия коллективного договора, эффективного контракта;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);

обеспечивать безопасность труда;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, предусмотренные законодательством и коллективным договором;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения;

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, коллективным договором и трудовым договором.

Работники обязуются:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором (эффективным контрактом);

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

2. Трудовой договор и гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Работодатель обязуется:

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

2.3. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ. По одному экземпляру трудового договора хранится у каждой из сторон (статья 57 и 67 ТК РФ).

Работник, который трудоустроивается впервые, работодатель обязан формировать сведения о работнике только в электронном виде (вести электронную трудовую книжку). Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками образовательной организации, реализующей общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, включая руководителей и их заместителей указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

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 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии 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).

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.4. Содержание трудового договора, его срок, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ, другими действующими

законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми территориальными Соглашениями, а также настоящим коллективным договором.

2.5. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается работнику на руки.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим действующими в Учреждении локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.8. Регулирование труда лиц, работающих в Учреждении по совместительству, осуществляется в соответствии с гл. 44 ТК РФ, Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, 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.

2.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации 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.

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 преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за год до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие 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 не посредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.13. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (не менее 8 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.15. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

2.16. 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 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.21. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие не достаточной 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 в текущем состоянии здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.22. Выборный орган первичной профсоюзной 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.

2.23. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнения профсоюзного комитета:

- правила внутреннего трудового распорядка Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 1 п. Теплое»;
- положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 1 п. Теплое»;
- соглашение по охране труда.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальным и нормативными актами образовательной организации, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другим и федеральными законами, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Рабочее время работников определяется графиками сменности, должностными инструкциями работников, графиками работы, условиями трудового договора, годовым календарным учебным графиком, учебным расписанием, а также

обязанностями, возлагаемыми на работников.

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

3.3. Преподавательская работа руководящих работников Учреждения без занятия штатной должности в Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы руководящими работниками Учреждения допускается в их основное рабочее время с согласия работодателя.

3.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. 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.

3.5. Неполное рабочее время устанавливается в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

3.6. Конкретная продолжительность ежедневной работы, время ее начала и окончания, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и графиками сменности, графиками работы.

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

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

3.9. Порядок привлечения работников Учреждения к сверхурочным работам определяется ст. 99 ТК РФ с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3-х лет.

3.10. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, непредусмотренной должностными обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с

дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.11. Продолжительность очередного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения устанавливается согласно ст. 115 ТК РФ; педагогическим работникам Учреждения – согласно ст. 334 ТК РФ.

3.12. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.14. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска работникам должна производиться не позднее, чем за три дня до его начала.

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

3.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 дней.

3.17. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней в соответствии со ст. 116 ТК РФ и ст. 16 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию катастрофы на Чернобыльской АЭС»

3.18. 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.

3.19. Работодатель может 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 соответствии со ст. 263 ТК РФ (работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери). Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или частями;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника (супруг, дети, родители) – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных

дней в году в соответствии со ст.128ТКРФ;

- 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—до14 календарных дней в году, в соответствии со ст.128 ТК РФ;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году, в соответствии со ст.128 ТК РФ;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников-до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.20. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, в соответствии со ст. 264 ТК РФ, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

3.21. В соответствии со ст. 335 ТК РФ работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых Положением об порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования.

3.22. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.23. Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском на основной работе(ст.286 ТК РФ).

3.24. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст.117 ТК РФ работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда.

3.25. При прохождении вакцинации против новой короновирусной инфекции, предоставляется два оплачиваемых дня отдыха:

- при вакцинации двухкомпонентной вакциной – в дни вакцинации;
- при вакцинации однокомпонентной вакциной - в дни вакцинации и следующий за ним день. Дни отдыха предоставляются по заявлению работника и приказа заведующего.

4. Оплата и нормирование труда.

4.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения, разработанными в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами Тульской области, иными нормативными правовыми актами Тульской области и муниципального образования Тепло-Огаревский район.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на лицевые счета работников. Днями выплаты заработной платы являются: 20 (аванс) и 5 (окончательный расчет) каждого месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.3. 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); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, 50 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.5. 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.

4.6. 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 исполнения трудовых обязанностей.

4.7. 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслугалет);
- при присвоении почётного звания - со дня присвоения почётного звания уполномоченным органом;
- в других случаях.

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

4.9. Молодым специалистам при поступлении на работу выплачивается единовременное пособие в размере 5 должностных окладов за счет средств бюджета Тульской области. Пособие назначается молодым специалистам, впервые поступившим на работу, занятым не менее чем на одну ставку и отработавшим не менее 9 месяцев. Порядок назначения и выплаты пособия молодым специалистам устанавливается правительством Тульской области.

4.10. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ может быть 12% должностного оклада.

4. В период отмены образовательного процесса для обучающихся (питанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическими другим условиям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5. Работнику гарантирована оплата времени простоя в 100% размере и работодатель, за исключением случая, когда простой наступает по вине работника, не имеет права не оплачивать время простоя, а так же оплачивать в меньшем, чем предусмотрено ТК РФ.

6. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном ТК РФ, нормативными актами Тульской области и муниципального образования Тепло-Огаревский район.

5. Социальные гарантии и льготы.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- При заключении эффективного контракта (трудового договора) (ст. 56-62 ТК РФ, 63-71 ТК РФ);

- При переводе на другую работу (ст. 72-76 ТК РФ);

- При расторжении эффективного контракта (трудового договора) (ст. 77-84.1 ТК РФ);

- По вопросам оплаты труда (ст. 129-132, ст. 133-157, ст. 159-163 ТК РФ);

- При направлении и в служебные командировки (ст. 166-169 ТК РФ);

- При совмещении работы с обучением (ст. 173-177 ТК РФ);

- При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114-128 ТК РФ);

- В связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.3. Работодатель обязуется:

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

5.5. Своевременно и полностью перечислять работодателями страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.6. Представлять в территориальный орган Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

5.7. Выплачивать ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада на занимаемой должности (Закон Тульской области «Об образовании»).

5.8. Предусматривает финансирование проведения периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований за счет учредителя.

5.9. Предусматривает ежегодное бесплатное медицинское обследование работников и приобретение медицинских книжек за счет учредителя.

5.10. Предусматривает ежегодное финансирование аттестацию по гигиеническому обучению сотрудников образовательного учреждения и пищеблоков за счет учредителя.

5.11. Предусматривает финансирование проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ).

5.12. Обеспечить защиту персональных данных работников в соответствии с ФЗ от 27.07.2006г № 152-ФЗ «О персональных данных».

5.13. Обновлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и

должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение, в соответствии с законодательством. Одновременно с представлением индивидуальных сведений представляют Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством РФ.

5.14. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях не зависимо от типов;
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категори;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, установленной по должности, указанной в графе 1
Старший воспитатель, воспитатель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, старший педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер - преподаватель, тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре

5.15. Сохранение до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;

- нахождение в отпуске по беременности и родам;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
- за год до ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком одного года;
- возобновление педагогической деятельности после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию.

6. 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:

6.3. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на мероприятия по профилактике и противодействию распространения новой коронавирусной инфекции, на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

6.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н.

6.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.9.1. Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

6.9.3. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.9.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

6.9.6. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.9.7. Работники обязуются:

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

6.9.9. Проходить обучение безопасным методами приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда; обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.9.9.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, несостоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.4. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.5. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 370-378 ТК РФ);

7.6. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.7. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.8. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.9. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.1. Недопускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.2. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда. взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации.

9.3. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 90 ТК РФ);

оставление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК

РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики и педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.9.4. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие не достаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.9.5. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим

днем(статья101ТКРФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья191ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья154 ТК РФ);

- установление,изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135,144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплаты использование фонда экономии заработной платы(статьи135, ТК РФ).

7.9.6. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192,193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания последующим основаниям (статьи 374,376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части1 статьи 81ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3части 1 статьи81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия всъездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка(части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.9.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию ,переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев

расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.9.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять в отношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.11. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к

наградам работников образовательной организации.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

9.1. Стороны договорились, что:

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

9.3. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.4. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

9.5. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением (ст. 402 ТК РФ).

От работодателя

Заведующий МКДОУ
«Детский сад № 1 п. Теплое»»



О.Ю. Самохина

(подпись)

28.02.2022

(Дата)



От работников

Председатель первичной профсоюзной организации МКДОУ
«Детский сад № 1 п. Теплое»



М.В. Калинина

(подпись)

28.02.2022

(Дата)

Принято
на профсоюзном собрании работников
МКДОУ «Детский сад № 1 п. Теплое»

М.В. Калинина

Протокол от 15.11.2021 № 5

№ _____

Утверждаю

Заведующий МКДОУ

«Детский сад № 1 п. Теплое»

О.Ю. Самохина

Приказ от 15.11.2021 года № 58-а



Соглашение

по охране труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 п. Теплое»

Администрация Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 п. Теплое» (далее- Работодатель) в лице заведующего МКДОУ «Детский сад № 1 п. Теплое», действующего на основании Устава, и профсоюзный комитет Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 п. Теплое» (далее - Профсоюз) в лице председателя Калининой Марины Владимировны, действующего на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Общие положения

1.1. Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 п. Теплое» (далее – Соглашение) - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 1 п. Теплое» (далее – МКДОУ).

1.2. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников школы.

1.3. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 п. Теплое», создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

1.4. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ работников образовательного учреждения.

1.5. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, представление информации и документов, необходимых для

осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст.212 ТК РФ).

1.6. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»).

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

1.7. Соглашение вступает в силу с момента его подписания заведующим МКДОУ и председателем профсоюзного комитета МКДОУ. Срок действия Соглашения – 3 года.

1.8. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию Работодателя и Профсоюза.

1.9. Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно Работодателем и Профсоюзом.

2. Обязательства Администрации

2.1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ, Тульской области и МО Тепло-Огаревский район.

2.1. Своевременно обеспечивает инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, проводит обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.

2.2. Организует в соответствии с планами повышения квалификации обучение ответственного за охрану труда за счет бюджета образовательной организации.

2.3. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательной организации.

2.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профкома соответствующий План

мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст.212 ТК РФ).

.5. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

.6. Предоставляет работникам образовательной организации работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников системы образования.

.7. Предоставляет отпуска в соответствии с графиком.

.8. Обеспечивает санитарные нормы, температурно-климатические и нормы свечения в пределах финансовых возможностей учреждения.

.9. Обеспечивает воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и оборудованием в пределах финансовых возможностей учреждения.

.10. Обеспечивает положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами в пределах финансовых возможностей учреждения.

.11. Обеспечивает помещения здания учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводит противопожарные мероприятия.

.12. Обеспечивает проведение планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации.

.13. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования.

.14. Обеспечивает соблюдение должностными лицами требований охраны труда, при проведении ремонтных работ.

.15. Контролирует выполнение к 1 октября текущего года всех запланированных мероприятий по подготовке к работе в зимнее время.

.16. Контролирует порядок на территории образовательной организации.

.17. Обеспечивает защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

.18. Участвует на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях охраны труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»).

.19. Производит возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

.20. Обеспечивает полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

.21. Создает условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от

боты с сохранением средней заработной платы на время обучения и исполнения ими общественных обязанностей (ст.370 ТК РФ).

3. Работники учреждения обязуются:

1. В области охраны труда (ст. 214 ТК РФ):

1.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 15 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);

1.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

1.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (исследования) (ст.214 ТК РФ);

1.5. Сообщать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

1.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от исполнения работы до устранения выявленных нарушений.

2. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены, требовать соблюдения от обучающихся.

3.3. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с нормативными документами.

3.4. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в классах/группах проветривание и влажную уборку в помещениях школы (в рамках должностных обязанностей).

3.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении массовых мероприятий, в т.ч. экскурсий, соревнований, конкурсов, олимпиад и т.п., с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

3.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

4. Обязательства Профсоюза

1.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда.

1.2. Осуществляет общественный контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.

2. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения

необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.

4.3. Принимает участие в работе службы по охране труда, комиссиях по проверке знаний по охране труда, по приёме школы к новому учебному году.

4.4.

4.5. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний. Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве

4.6. Участвует в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по ОТ. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, производствах (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»).

4.7. Организует сбор предложений для проекта Соглашения и обсуждает их на общем собрании трудового коллектива.

4.8. Проверяет ход выполнения Соглашения.

5. Взаимные обязательства Работодателя и Профсоюза

5.1. Осуществлять административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах.

5.2. Выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников.

5.3. При не выполнении работниками школы своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, Работодатель имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

5.4. При не выполнении Работодателем своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники школы имеют право обжаловать бездействие администрации в вышестоящих инстанциях.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ «Детский сад № 1 п. Теплое»

Калинина
М.В. Калинина

20__

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ
«Детский сад № 1 п. Теплое»
О.Ю. Самохина

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ**

по охране труда в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 1 п. Теплое» на 2022- 2024год.

№п.п	Содержание мероприятий (видов работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Источник финансирования
1	Проведение специального обучения руководителей, ответственного по охране труда и обучающихся	чел	2		В соответствии с законодательством РФ	Ответственный по ОТ	Бюджет ОО
2	Организация и проведение обучения работников ДОУ навыкам оказания первой	чел	16		Ежегодно	Ответственный по ОТ	Бюджет ОО

	помощи						
3	Прохождение обучения работниками ДОУ профессиональной гигиенической подготовки и аттестация в	чел	33		В соответствии с графиком	Заведующий хозяйством	Бюджет ОО

4	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствии безопасной эксплуатации	здание	2	-	В течение года	Заведующий хозяйством	-
5	Организация систематического административно-общественного контроля за соблюдением требований охраны труда в здании, помещениях, на рабочих местах	-	-	-	1 раз в квартал	комиссия по ОТ Ответственный по ОТ представитель профсоюзной организации по ОТ	-

	ДОУ		
6	Разработка, пересмотр, тиражирование организационно-распорядительных документов, инструкций по ОТ	-	-
7	Приобретение стендов по ОТ	шт.	-
8	Проверка готовности помещений ДОУ к учебному году	здание	2
9	Проверка спортивного оборудования, инвентаря с составлением актов	Спортивный зал	2
10	Составление плана работы по улучшению условий ОТ, здоровья воспитанников и сотрудников ДОУ	-	-

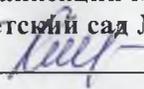
-	в течение года	специалист по ОТ	-
-	-	заведующий ДОУ Ответственный по ОТ	Бюджет ОО
	Ежегодно	заведующий ДОУ зам. зав. по ВМР зам. зав. по АХР специалист по ОТ	-
-	1 раз в год	Заведующий хозяйством; ответственный за эксплуатацию игрового оборудования	-
-	ежегодно	представитель профсоюзной организации по ОТ,	-

						специалист по ОТ, председатель ПК зав хозяйством	
11	Составление плана работы уполномоченного по ОТ	-	-	-	ежегодно	уполномоченный представитель профсоюзной организации по ОТ, ответственный по ОТ, председатель ПК	-
1. Технические мероприятия							
12	Организация, проведение проверки измерения и испытания электроустановок	здание	2		1 раз в три года	Заведующий хозяйством	Бюджет ОО
13	Контроль состояния системы отопления и водоснабжения, температурного режима в помещениях ДОУ	здание	2		в течение года	Заведующий хозяйством	Бюджет ОО
2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия							Бюджет ОО
14	Организация и проведение периодического ежегодного медицинского осмотра работников ДОУ	чел.	33		ежегодно.	заведующий ДОУ	Бюджет ОО

15	Организация и проведение психиатрического освидетельствования работников ДОУ	чел.	33		В соответствии с нормативным и документами	заведующий ДОУ	Бюджет ОО
16	Регулярное пополнение медикаментами аптечки первой медицинской помощи	шт.			в течении года	Заведующий хозяйством	Бюджет ОО
17	Своевременное обеспечение моющими средствами технический персонал				в течении года	Заведующий хозяйством	Бюджет ОО
18	Составление совместно ГУЗ) «Тепло-Огаревская ЦРБ» календаря прививок и контроль его исполнения				в течении года по графику	Медицинская сестра	-
	Финансирование мероприятий по профилактике и противодействию распространения новой коронавирусной инфекции.				в течении года	Заведующий хозяйством	Бюджет ОО
	Предусмотреть в проектах местных бюджетов на соответствующий финансовый год средства на финансирование мероприятий по профилактике и противодействию распространения				В течении года	Заведующий хозяйством	Бюджет ОО

	новой коронавирусной инфекции.						
3. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)							
19	Обеспечение работников специальной одеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными Типовыми нормами	чел.	10		По мере необходимости	Заведующий хозяйством	Бюджет ОО
4. Мероприятия по пожарной безопасности							
20	Обслуживание пожарной	-	-		в течение года	Заведующий	Бюджет ОО

	сигнализации					хозяйством	
21	Проверка и обеспечение наличия средств пожаротушения в ДОУ	здание			в течении года	Заведующий хозяйством	Бюджет ОО

СОГЛАСОВАНО
Первичная профсоюзная
организации МКДОУ
«Детский сад № 1 п. Теплое»
 М.В. Калинина



**Пречень
рабочих мест и профессий получающих доплату за вредные условия труда**

1. На основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 1 п. Теплое».