

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения  
Красночикийский детский сад «Березка»  
на 2022 – 2025 годы

### От работодателя:

Руководитель  
образовательной  
организации

\_\_\_\_\_ О.В. Филиппова

«21» октябрь 2022г.

г.

М.П.

### От работников:

Представитель  
трудоого коллектива  
образовательной  
организации

\_\_\_\_\_ Е.В. Фадеева

«21» октябрь 2022

*Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду Администрация МР «Красночикийский район»  
(указать наименование органа)*

*Регистрационный № 13 от « 01» ноября 2022г.*

*Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_*

*(должность, Ф.И.О.)*

*М.П.*

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении Красночичкойский детский сад «Березка»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

1. "Конституция Российской Федерации" (от 01.07.2020, статья 43)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
5. Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Забайкальского края и Забайкальской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы;
6. Территориальное соглашение между администрацией муниципального района «Красночичкойский район» и Красночичкойской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2022-2025 годы

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - организация) 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 и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники организации в лице их представителя трудового коллектива Фадеевой Екатерины Викторовны

– работодатель в лице его представителя — руководителя образовательной организации Филипповой Ольги Владимировны

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 3 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора. (ст. 68 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до

трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

1.11. 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 и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. В течение срока действия коллективного договора 15.08.2022-15.08.2025 ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с августа 2022 г. и действует по августа 2025 г. включительно. По согласованию сторон коллективный договор может быть пролонгирован на такой же срок.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения трудового коллектива (его представителя), профкома (согласование);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Региональным отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Забайкальского края и краевой организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ на 2022-2024 годы, Территориальным соглашением между администрацией муниципального района «Красночикойский район» и Красночикойской районной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

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.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и 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.

2.3. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника. По личному заявлению работника может быть сохранена трудовая книжка в бумажном виде.

2.4. 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.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.7. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества имеющихся ставок согласно штатного расписания организации. Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч.3, ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.9. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (ст. 333 ТК РФ, п. 1.7. Приказа № 1601);

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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 с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.14. Временный перевод педагогических работников на ведение образовательного процесса в дистанционном режиме без их согласия возможен только в случаях карантина, эпидемий, иных санитарно-эпидемиологических и чрезвычайных обстоятельств.

Особенности регулирования труда работников в дистанционном или удаленном режиме в части обеспечения условий такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации и иными средствами должно осуществляться в соответствии с положениями ст.312.3 Трудового кодекса РФ.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ, ст.80 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с представителем трудового коллектива 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.

3.2. Направлять педагогических работников по их желанию 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).

3.3. 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.

3.4. В соответствии с законом Забайкальского края № 299-33К от 16.12.2009 года «О возмещении дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточных, при направлении в служебную командировку) производится в размере 500 рублей в городах федерального значения, в размере 300 рублей – за пределами Забайкальского края, 150 рублей в пределах Забайкальского края.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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).

3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков).

4.3. 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 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Работодатель обеспечивает 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;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (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;
- не освобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций в течение 6 месяцев.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.6.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.6.6. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

4.6.7. В соответствии со статьями 312.1-312.5 Трудового кодекса РФ при применении в образовательных организациях дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, иным чрезвычайным обстоятельствам работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора, которым предусматривается обеспечения условий такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации и иными средствами.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с представителем трудового коллектива.

В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.2. Для руководителей, 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 для мужчин и 36 часов для женщин, 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) на основании Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

5.3. Для педагогических работников образовательной организации, работающих на 1,0 ставки, устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

– для педагогических работников общеразвивающих групп не более 36 часов в неделю;

- для музыкального руководителя не более 24 часов в неделю;

- для инструктора по физической культуре не более 30 часов в неделю;

- для педагогических работников групп комбинированной направленности не более 25 часов в неделю;

- для учителя логопеда – не более 20 часов в неделю;

- для педагога-психолога не более 36 часов в неделю.

5.4. Конкретные нормы времени устанавливаются педагогическим работникам для выполнения педагогической работы, связанной с ведением образовательной деятельности, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и регулируется штатным расписанием (нормируемая часть педагогической работы).

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При составлении графика работы педагогических работников рекомендуется предусматривать им свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.8. Не рабочими праздничными днями являются: 1,2,3,4,5,6, и 8 января –Новогодние каникулы, 7января – Рождество Христово, 23 февраля – День защитника Отечества, 8 марта- Международный женский день, 1 мая – праздник Весны и Труда, 9 мая – День победы, 12 июня – День России, 4 ноября – День народного единства (ст.112 ТК РФ).

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.10. В летний период, период карантина учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации – 42 календарных дня для педагогов общеразвивающих групп, педагога-психолога, музыкального руководителя и инструктора по физической культуре. Для воспитателей комбинированных групп, учителя-логопеда продолжительность основного отпуска составляет 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466).

Руководителю образовательной организации предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня (приложение к Постановлению правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466, Постановление правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам на основании их письменного заявления 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).

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.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.14. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.15. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, (Приложение № 6);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 7).

Продолжительность зависит от объема работ, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Дополнительный отпуск, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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).

5.17. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 календарных дня;

- главному бухгалтеру – 3 календарных дня за ненормированный рабочий день;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности – 3 календарных дня и членам Профкома по занимаемой штатной должности 1 календарный день.

- за организацию методической работы (руководители МО) или выступление на научно-практической конференции – 1 день;

5.18. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- 1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

- 2) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста:

- в 2022 году – женщины 1967 г. рождения и старше,

- мужчины 1962 года рождения и старше,

- в 2023 году – женщины 1968 года рождения и старше,

- мужчины 1963 года рождения и старше,

- в 2024 году – женщины 1969 года рождения и старше,

- мужчины 1964 года рождения и старше

- 3) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

4) работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

5.19. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в случаях указанных ст. 128 ТК РФ и дополнительно в случаях:

- при рождении ребёнка в семье – до 5 дней (отцу, бабушке, дедушке);
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дня;
- для проводов детей в армию – до 5 дней календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 5 календарных дня;
- работающим инвалидам – до 60 дней.

Кроме того, в соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми.

5.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленный ст. 335 ТК РФ и на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Педагогические работники могут принимать пищу во время рабочего дня согласно режиму группы на которой они работают, без отрыва от рабочего места.

5.26. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 10 минут до начала рабочего дня.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организации муниципального района «Красночикойский район», утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также Положением об оплате труда работников организации, которое является приложением № 2 к коллективному договору и локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам безналичным расчетом на представляемые работниками лицевые счета для перечисления денежных средств.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 15 числа следующего месяца производится окончательный расчет за отработанный предшествующий месяц и 30 числа текущего месяца производится авансирование за текущий месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

6.3. На всех педагогических работников, выполняющих образовательную деятельность на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.4 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ), Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

6.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.8. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых трёх лет работы с момента окончания учебного заведения.

6.9. Молодежи (лицам до 35 лет) процентная надбавка в размере \_\_\_ % к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

#### **6.10. Работодатель обязуется:**

6.10.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.10.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей от среднемесячной заработной платы.

6.10.3. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшийся квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год; не менее чем за один год-до наступления права на назначение страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; при наступлении чрезвычайных ситуаций, в

том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновления деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию, иных периодов, объективно препятствующих реализации права на работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

6.10.4. С целью обеспечения существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, присвоенные по результатам аттестации, устанавливать стимулирующие надбавки, исчисленные с учетом фактического объема педагогической работы.

6.10.5. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой квалификационная категория не установлена, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

Ответственность за своевременное финансирование организации несет учредитель.

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

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.13. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

## **VII Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.

7.2. Организует в организации для желающих работников питание в объеме полного обеда (первое, второе и третье блюдо) без права выноса за пределы организации. Прием пищи производится на рабочем месте, в предусмотренные для этого отрезки времени, согласно режима работы сотрудника. Питание осуществляется из общего котла готовой продукции для воспитанников на основании меню требования на персонал.

7.3. В соответствии с Законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством.

7.4. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям по согласованию с первичной профсоюзной организацией обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников организации.

8.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда,

предупреждению производственного травматизма включая санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости по результатам проведения специальной оценки условий труда (п.3, п.4 приказа Минтруда России от 10.12.2012г № 580н).

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

8.4. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 9\_) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года ежегодно исходя из следующих мероприятий:

- проведение инструктажей по охране труда;
- проведение стажировки на рабочем месте при необходимости в течении 60 календарных дней с момента перевода на другую работу, либо принятия на работу;
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим 1 раз в 3 года, не менее 4 часов;
- обучение по использованию и применению СИЗ 1 раз в 3 года, не менее 4 часов;
- обучение безопасным методами приемам выполнения работ

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.7. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом № 1122н от 17декабря 2010 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», Приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 767н «Единые типовые нормы выдачи СИЗ и смывающих средств») (Приложение № 8)

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

8.10. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г., не реже 1 раза в 5 лет. Выполнять мероприятия по улучшению охраны труда и руководствоваться при этом Приказом Минтруда и Минздрава России от 31.12.2020 г № 988н/1420н «Об утверждении Перечня вредных производственных факторов на рабочих местах, на которых по результатам проведения спецоценки условий труда установлены вредные условия труда ....»

8.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и

контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

8.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ, согласно Постановления Минтруда от 24.10.2002 г. № 73 «О утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев»).

8.13. Проводить оценку профессиональных рисков, согласно Приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. № 771-н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий охраны труда, ликвидаций или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», Приказ Минтруда России от 28.12.2021 г. № 796 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков»

Проводить расследование возникновения и мероприятия по устранению микротравм работников, полученных на производстве, согласно Приказу Минтруда России от 18.09.2021 г. № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»

Проводить контроль за работой женщин при переносе тяжестей вручную, согласно Приказа Минтруда России от 14.09.2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

Информировать работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, согласно Приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. № 773н.

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»).

8.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, согласно Приказа Минтруда России от 29.10.2021 г. «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места».

8.16. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 22.09.2021 г. № 650н «Об утверждении примерного Положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

8.17. Осуществлять совместно с профкомом разработку плана мероприятий по улучшению условий труда (Приложение № 14) и вести контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.) (Приложение № 10)

Обеспечить прохождение психиатрического освидетельствования сотрудников, подлежащих такому виду обследования на основании Постановления Правительства РФ от 23.09.2002 г № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источником повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а так же работающими в условиях повышенной опасности» (Приложение № 11)

8.20. Стороны совместно обязуются организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников.

#### **8.21. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:**

8.21.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до всех сотрудников образовательной организации;

- организует и проводит тренировки по эвакуации обучающихся и сотрудников не реже одного раза в полугодие;

- организует с помощью комиссии по охране труда и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций» не реже 1 раза в 3 года;

- разрабатывает инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ на складах и в помещениях организации в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции;

- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

- осуществляет систематические осмотры территории организации с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на игровых и хозяйственных участках;

- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.21.2. Профсоюз либо представитель трудового коллектива :

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара;

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;

- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.21.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9.1. 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.

9.2. В случае если работник, не состоящий 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).

9.3. 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:

9.3.1. 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;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. 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»);

9.3.4. 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;

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

9.3.6. 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;

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

9.3.8. Не допускать 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.

9.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.3.10. Предоставлять председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 дня. Членам Профкома – 1 день.

9.3.11. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценке условий труда, по охране труда, и других.

9.4. 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.

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

9.6. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.7. 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).

9.8. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.9. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

9.10. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать совместно с территориальным комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

10.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.15. 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.

10.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

11.5. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

#### **От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

\_\_\_\_\_ О.В. Филиппова  
М.П.

«    »                    2022 г.

#### **От работников:**

Представитель трудового коллектива

\_\_\_\_\_ Е.В. Фадеева  
М.П.

«    »                    2022 г.

Опись Приложений к коллективному договору МДОУ Красночикийский детский сад «Березка».

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение по оплате труда
3. Положение о педагогической этике.
4. Положение об обработке персональных данных сотрудников МДОУ.
5. Форма графика отпусков. Список по должностям о количестве дней основного оплачиваемого отпуска.
6. Список на дополнительные оплачиваемые отпуска (согласно СОУТ)
7. Список на дополнительные оплачиваемые отпуска, согласно коллективного договора.
8. Список на использование СИЗ и смывающие обеззараживающие средства
9. Соглашение по охране труда.
10. Список лиц, подлежащих прохождению медосмотра.
11. Перечень профессий и должностей, кому положена доплата за работу с вредными условиями труда.
12. График обучения и проверки знаний по охране труда.
13. План мероприятий по улучшению условий труда.
14. Смета расходования средств на охрану труда на 2022-2025 гг.
15. Перспективный график прохождения аттестации педагогических работников на 2022-2025 гг..
16. Перспективный план прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников на 2022-2025 гг.
17. График обучения оказания первой помощи сотрудников.
18. График проведения учебных тренировок по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.
19. График обучения руководителя, ответственного по пожарной безопасности и членов комиссии по ОТ.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
Красночичкойский детский сад «Березка»

Выписка

из протокола общего собрания трудового коллектива  
МДОУ Красночичкойский детский сад «Березка»  
№ 13 от 21.10.2022 г.

Присутствует: \_\_22\_\_ человека.

Отсутствует: 5 человек (уважительные причины)

ПОВЕСТКА:

1. Принятие коллективного договора на 2022- 2025 г в новой редакции.

Ход собрания:

1. СЛУШАЛИ: заведующая МДОУ Филиппова О.В. рассказала о необходимости пересмотра Коллективного договора, об изменениях в коллективном договоре в связи с изменениями в законодательстве по охране труда от 01.03.2022 года. Заслушали проект коллективного договора. Ознакомила с приложениями к коллективному договору.

Представитель трудового коллектива МДОУ Е.В. Фадеева выступила с предложением принять коллективный договор в новой редакции.

Проголосовали: «ЗА» - 22 , «Против» - 0, «Воздержались» - 0. Единогласно.

РЕШЕНИЕ:

1. Утвердить Коллективный договор МДОУ Красночичкойского детского сада «Березка» на 2022-2025 годы в новой редакции.

Председатель собрания: \_\_\_\_\_ Фадеева Е.В.

Секретарь: \_\_\_\_\_ Сенотрусова Н.И.



Приложение № 5 к коллективному договору  
Образец формы графика отпусков.

МДОУ Красночичкойский детский сад «Березка»  
наименование организации

Форма по ОКУД 0301020  
по ОКПО

Мнение выборного профсоюзного органа  
от “ ” 202 г. № учтено

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель заведующая  
должность  
Филиппова О.В.  
личная подпись расшифровка подписи

Номер документа	Дата составления	На год

ГРАФИК ОТПУСКОВ

“ ” 202 г.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	ОТПУСК					Примечание
				количество календарных дней	дата		перенесение отпуска		
					запланированная	фактическая	основание (документ)	дата предполагаемого отпуска	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Руководитель кадровой  
службы

\_\_\_\_\_  
должность

\_\_\_\_\_  
личная подпись

\_\_\_\_\_  
расшифровка подписи

Количество календарных дней основного оплачиваемого отпуска работников,  
согласно штатного расписания МДОУ Красночикийский детский сад «Березка»

№	Наименование должности	Количество положенных оплачиваемых календарных дней основного оплачиваемого отпуска	Количество дополнительных оплачиваемых дней
1	Заведующий	42	8
2	Воспитатель общеразвивающей группы		
3	Музыкальный руководитель		
4	Педагог-психолог		
5	Инструктор по физической культуре		
6	Главный бухгалтер	28	8
7	Повар		
8	Кастелянша		
9	Младший воспитатель		
10	Подсобный рабочий		
11	Машинист по стирке белья		
12	Завхоз		
13	Сторож		
14	Рабочий по комплексному обслуживанию		
15	Машинист котельной		
16	Воспитатель комбинированной группы	56	8
17	Учитель-логопед		

Перечень профессий и должностей на дополнительный оплачиваемый отпуск,  
согласно СОУТ в МДОУ Красночичкойский детский сад «Березка» (за работу с вредными условиями труда)

№	Наименование должности	Количество дополнительных оплачиваемых дней
1	Машинист котельной	14
2	Повар	7

Перечень профессий и должностей на дополнительный оплачиваемый отпуск,  
согласно коллективного договора в МДОУ Красночикийский детский сад «Березка»  
(за ненормированный рабочий день)

№	Наименование должности	Количество дополнительных оплачиваемых дней
1	Главный бухгалтер	3
2	Работники, не имеющие больничные листы в течении года	3
3	Руководитель РМО	1
4	Председатель ППО	3

Перечень должностей (согласно штатного расписания), которые обеспечиваются средствами индивидуальной защиты

№		Одежда специальная защитная	шт	Средства защиты ног	пара	Средства защиты рук	шт	Средства защиты головы	шт
1	Рабочий по комплексному	Костюм для защиты от механических повреждений	1	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1	Перчатки от механических повреждений	12	Каскетка защитная	1 на 2 года
2	Завхоз	Костюм для защиты от механических повреждений	1	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1	Перчатки от механических повреждений	12	косынка	1
3	Машинист котельной	Костюм для защиты от механических повреждений	1	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1	Перчатки от механических повреждений	12	Каска  Очки	1 на 2 года  1
4	Машинист по стирке белья	Костюм для защиты от механических повреждений	1	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1	Перчатки от механических повреждений	12	косынка	1
5	Подсобный	Костюм для защиты от механических повреждений	1			Перчатки от механических повреждений	12		
6	Младший воспитатель	Костюм для защиты от механических повреждений	1	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1	Резиновые перчатки	12	Косынка	1
7	повар	Костюм для защиты от механических повреждений	1	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1			Косынка	1

**Нормы и учет бесплатной выдачи работникам  
смывающих и (или) обезвреживающих средств**

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование должности	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
	Мыло лицевое	Младший воспитатель	По 0,150 гр. на человека
		Повар	
		Рабочий по к/обслуж.	
		Машинист котельной	
		Подсобный рабочий	
		Завхоз Воспитатель	
2	Антисептик для обработки рук	Все работники МДОУ	
3	Обеззараживающие средства для уборки рабочего места	Все работники МДОУ	По 0,150 гр. на рабочее место



## Соглашение по охране труда между работодателем и работниками МДОУ Красночичкойский детский сад «Березка»

**СОГЛАШЕНИЕ**  
по охране труда на 2022-2025 годы

№	Содержание мероприятия	Сроки выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении	Выход мероприятия
<b>Организационные мероприятия</b>					
	Составление плана работы комиссии по ОТ	Ежегодно, сентябрь	Заведующий, комиссия по ОТ		План работы комиссии по ОТ
	Организация и проведение производственного контроля.	Ежегодно	Заведующий, комиссия по ОТ		План производственного контроля, ознакомление ответственных за его исполнение.
	Организация обучения и проверки знаний по ОТ работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 г № 2464 Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, <b>обучения по</b>	Согласно графика обучения	Заведующий, комиссия по ОТ		График прохождения обучения на 2022 календарный год

	<b>использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.</b>				
	Обновление инструкций по ОТ	Сентябрь 2022	Заведующий, комиссия по ОТ		Инструкции по ОТ по всем видам работ и по всем должностям
	Проведение инструктажей	Постоянно в течении года	Заведующий, комиссия по ОТ		График проведения инструктажей
	Информирование работников об условиях охраны труда в ДОУ в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г № 773н (памятки, информационные листы, собрания трудового коллектива, инструктажи по охране труда, обучение безопасным приемам и методам выполнения работ)	Постоянно	комиссия по ОТ		Информация в уголке по ОТ МДОУ
	Организация безопасности в ДОУ в длительные праздничные дни согласно графика дежурств	Новогодние каникулы, майские праздничные дни	Работники МДОУ		График дежурств
<b>Технические и ремонтные мероприятия</b>					
	Капитальный и текущий ремонт зданий, сооружений, помещений с целью выполнения требований	Июнь, июль, ежегодно	Заведующий, работники МДОУ, завхоз		План ремонтных мероприятий, заклучение

	санитарных норм и правил				договоров на приобретение материалов
	Подготовка здания котельной и отопительной системы к отопительному сезону	Июнь, июль, ежегодно	Заведующий, машинисты котельной, подсобный рабочий		Ремонт котельной
	Соблюдение безопасности жизнедеятельности воспитанников на игровом участке и в групповых помещениях	Ежегодно	Заведующий, старший воспитатель, воспитатели		Соблюдение инструкций по охране жизни воспитанников
	Подготовка зданий к зимнему периоду	Ежегодно	Заведующий, комиссия по ОТ, завхоз		Выполнение хозяйственных работ
<b>Лечебно-профилактические мероприятия</b>					
	Составление поименных списков на прохождение медосмотра и психиатрического освидетельствования.	Ежегодно	Заведующий, медицинская сестра МДОУ		Поименные списки
	Организация медицинского осмотра работников согласно Приказа Минздравоохранения России от 28.01.2021 г. № 29н	Ежегодно	Заведующий, медицинская сестра МДОУ		Договор о прохождении медосмотра
	Организация психиатрического обследования согласно Постановления Правительства РФ от 28.04.1993 г № 377, и от 23.09.2002 г № 695	1 раз в 5 лет	Заведующий, медицинская сестра МДОУ		Договор об обследовании
	Обеспечение аптечками первой помощи согласно Приказа Минздравоохранения РФ от	Ежегодно	Заведующий, медицинская сестра МДОУ		Пополнение аптек по мере необходимости

	15.12.2020 г № 1331н				
	Оценка профессиональных рисков в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г № 771н	Ежегодно	Заведующий, комиссия по ОТ		Перечень профессиональных рисков
	Расследование несчастных случаев согласно Постановления Минтруда России от 24.10.2002 г № 73	По мере необходимости	Заведующий, комиссия		Акты, протоколы, извещения
	Мероприятия по улучшению условий труда во избежание получения работником микротравм согласно Приказу Минтруда России от 18.09.2021 г № 632н	По мере необходимости	Заведующий, комиссия		Анализ и создание условий по недопущению микротравм
	<b>Обеспечение</b> естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников согласно <b>Приказа №771 от 29.10.2021 г.</b>	Постоянно	Завхоз, комиссия по ОТ		Контроль за освещением на рабочих местах и других помещениях.
<b>Мероприятия по обеспечению СИЗ</b>					
	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с условиями загрязнения, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г № 767н	В течении года	Заведующий, завхоз		Обеспечение постоянного наличия мыла на рабочих местах
	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее — СИЗ), а также ухода за ними	Постоянно	Завхоз, комиссия по ОТ		Обеспечение работников СИЗ первой

	(своевременная стирка, дезинфекция, обезвреживание, проведение ремонта и замена СИЗ), согласно <b>Приказа №771 от 29.10.2021 г.</b>				необходимости, при наличии финансирования
	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, <b>дерматологическими средствами индивидуальной защиты.</b> в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г № 766н, статья 221 Трудового Кодекса РФ, Приказом Минздравохранения и соцобеспечения РФ от 01.07.2009 г № 290н	В течении года	Заведующий, завхоз		Обеспечение работников по мере необходимости, при наличии финансирования
	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическими током (диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.)	Постоянно	Завхоз, комиссия по ОТ		Наличие диэлектрических ковриков, инструментов с изолирующими ручками
<b>Мероприятия по пожарной безопасности</b>					
	Разработка инструктажей о мерах пожарной безопасности в	По мере необходимости	Заведующий, завхоз		Инструкции действия

	соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479				сотрудников при пожаре
	Обеспечение организации знаками по ПБ, первичными средствами пожаротушения	По мере необходимости, ежегодно	Заведующий, завхоз		Закупка и обновление огнетушителей
	Пролонгация паспорта пожарной безопасности	По мере необходимости	Заведующий		Паспорт пожарной безопасности
	Проведение инструктажей по ПБ	Ежегодно	Заведующий, завхоз		
	Проведение тренировок по ПБ	2 раза в год (весна, осень)	Комиссия по ОТ		Акты, планы тренировок
	Обучение сотрудников действиям в чрезвычайных ситуациях согласно Постановления Правительства РФ от 18.09.2020 г № 1485, Приказа МЧС РФ от 12.12.2007 № 645	ежегодно	Заведующий, комиссия по ОТ		Инструктажи, учебные тренировки. Записи в журналах учета.



Список профессий и должностей, имеющих право на проведение ежегодного медицинского осмотра

№	Наименование должности	Количество штатных единиц
1	Заведующий	1
2	Главный бухгалтер	1
3	Воспитатель, включая старшего	7
4	Специалисты (педагогические работники)	4
5	Младший воспитатель	6
6	Повар	2
7	Завхоз	1
8	Кастелянша	1
9	Подсобный рабочий	1
10	Рабочий по комплексному обслуживанию	1
11	Машинист по стирке белья	1
12	Сторож	2
13	Машинист котельной	1 (в период отопительного сезона 4)

Приложение № 11 к коллективному договору

Список профессий и должностей, имеющих право на проведение психиатрического обследования

№	Наименование должности	Количество штатных единиц
1	Воспитатель, включая старшего	7
2	Специалисты (педагогические работники)	4
3	Младший воспитатель	6

Приложение № 12 к коллективному договору

Перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными условиями труда и доплаты за вредность

№	Наименование должности	Размер доплаты к должностному окладу (%)	Выявленный класс опасности при проведении СОУТ
1	Машинист котельной	12	3.2
2	Повар	12	3.2
3	Младший воспитатель	12	2
4	Машинист по стирке белья	12	2

Приложение № 15 к коллективному договору  
Перспективный график проведения аттестации педагогических работников  
МДОУ Красночикийский детский сад «Березка» на 2022-2025 гг.

№	Фамилия имя отчество педагогического работника	Должность	Дата предыдущей аттестации (месяц,год)	Результат аттестации	Дата последующей аттестации	Результат аттестации	Дата последующей аттестации
1	Алешина Наталья Владимировна	Воспитатель	2021 г	1-ая квалификационная	2026		2031
2	Сенотрусова Нина Ивановна	Воспитатель	2021 г	1-ая квалификационная	2026		2031
3	Глотова Надежда Алексеевна	Воспитатель	2021 г	1-ая квалификационная	2026		2031
4	Фадеева Екатерина Викторовна	Старший воспитатель	Октябрь 2021 г.	Соответствие занимаемой должности	Октябрь 2024 г.		
5	Арефьева Светлана Николаевна	Воспитатель	Принята на работу 16.09.2022 г				
6	Полынцева Юлия Эдуардовна	Воспитатель, инструктор по физ.культуре	Ноябрь 2021 г.	Соответствие занимаемой должности	Ноябрь 2023 г.		
7	Скворцова Анастасия Николаевна	Воспитатель	Принята на работу 15.08.2022г				
8	Черных Елена Владимировна	Воспитатель	Принята на работу 15.08.2022 г.	Соответствие занимаемой должности	Март 2023 г.		
9	Иванова Виктория Алексеевна	Воспитатель	Принята на работу 01.09.2022 г.				
10	Копосова Галина Андреевна	Музыкальный руководитель	Принята на работу 01.09.2021 г.	Соответствие занимаемой должности	Сентябрь 2023 г.		
11	Шангина Любовь Иннокентьевна	Воспитатель	Принята на работу 04.07.2022				
12	Грещилова Ольга Александровна	Учитель-логопед, воспитатель	Принята на работу 09.08.2021 г.	Соответствие занимаемой должности	Сентябрь 2023 г.		

Приложение № 16 к коллективному договору

Перспективный график прохождения курсов повышения квалификации педагогическими работниками  
МДОУ Красночикийский детский сад «Березка» на 2022-2025 гг.

№	Фамилия имя отчество педагогического работника	Должность	Дата прохождения предыдущих КПК (месяц,год)	Тема КПК, серия и номер удостоверения	Кол-во часов	Дата прохождения последующих КПК
1	Алешина Наталья Владимировна	Воспитатель				
2	Сенотрусова Нина Ивановна	Воспитатель				
3	Глотова Надежда Алексеевна	Воспитатель				
4	Фадеева Екатерина Викторовна	Старший воспитатель				
5	Арефьева Светлана Николаевна	Воспитатель				
6	Полынцева Юлия Эдуардовна	Воспитатель, инструктор по ф/культуре				
7	Скворцова Анастасия Николаевна	Воспитатель				
8	Черных Елена Владимировна	Воспитатель				
9	Иванова Виктория Алексеевна	Воспитатель				
10	Шангина Любовь Иннокентьевна	Воспитатель				
11	Копосова Галина Андреевна	Музыкальный руководитель				
12	Грешилова Ольга Александровна	Учитель-логопед, воспитатель				

Приложение № 17 к коллективному договору

График обучения сотрудников первой помощи в МДОУ Красночикийский детский сад «Березка»

№	Фамилия имя отчество педагогического работника	Должность	Дата прохождения предыдущего обучения (месяц,год)	серия и номер удостоверения	Кол-во часов	Дата прохождения последующего обучения
1	Алешина Наталья Владимировна	Воспитатель	Сентябрь 2021 г.		16	Сентябрь 2024 г.
2	Сенотрусова Нина Ивановна	Воспитатель	Сентябрь 2021 г.		16	Сентябрь 2024 г.
3	Глотова Надежда Алексеевна	Воспитатель	Сентябрь 2021 г.		16	Сентябрь 2024 г.
4	Фадеева Екатерина Викторовна	Старший воспитатель	Сентябрь 2021 г.		16	Сентябрь 2024 г.
5	Арефьева Светлана Николаевна	Воспитатель	Октябрь 2022		16	Октябрь 2025 г.
6	Полынцева Юлия Эдуардовна	Воспитатель, инструктор по ф/к-ре	Сентябрь 2021 г.		16	Сентябрь 2024 г.
7	Скворцова Анастасия Николаевна	Воспитатель	Октябрь 2022		16	Октябрь 2025 г.
8	Черных Елена Владимировна	Воспитатель	Октябрь 2022		16	Октябрь 2025 г.
9	Иванова Виктория Алексеевна	Воспитатель	Октябрь 2022		16	Октябрь 2025 г.
10	Копосова Галина Андреевна	Музыкальный руководитель	Сентябрь 2021 г.		16	Сентябрь 2024 г.
11	Шангина Любовь Иннокентьевна	Воспитатель	Октябрь 2022		16	Октябрь 2025 г.
12	Грещилова Ольга	Учитель-	Сентябрь		16	Сентябрь 2024 г.

	Александровна	логопед, воспитатель	2021 г.			
13	Филиппова Ольга Владимировна	заведующий	Сентябрь 2021 г.		16	Сентябрь 2024 г.
14	Разуванова Ольга Владимировна	Младший воспитатель	Сентябрь 2021 г.		16	Сентябрь 2024 г.
15	Лацева Надежда Вчеславна	Младший воспитатель	Сентябрь 2021 г.		16	Сентябрь 2024 г.
16	Алешина Ирина Ильинична	Младший воспитатель	Сентябрь 2021 г.		16	Сентябрь 2024 г.
17	Михайлова Нина Григорьевна	Младший воспитатель	Сентябрь 2021 г.		16	Сентябрь 2024 г.
18	Климова Екатерина Кондратовна	Младший воспитатель	Сентябрь 2021 г.		16	Сентябрь 2024 г.
19	Климова Ирина Васильевна	Младший воспитатель	Сентябрь 2021 г.		16	Сентябрь 2024 г.

Приложение № 18 к коллективному договору

График проведения учебных тренировок по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.

Приложение № 19 к коллективному договору

График обучения руководителя, ответственного по пожарной безопасности и членов комиссии по ОТ.

№	Фамилия и инициалы работника			Обучение по ОТ	Обучение по ПТМ	Срок действия обучения
	Филиппова О.В	Руководитель	Распоряжение Главы МР	Апрель 2022 г.	Июнь 2022 г.	3 года
	Литовченко В.А.	Ответственный по ПБ	Приказ № от 01.09.2022 г.			
	Фадеева Е.В.	Член комиссии по ОТ	Приказ № от 04.07.2022 г.	Июнь 2022 г		3 года
	Полынцева Ю.Э	Член комиссии по ОТ	Приказ № от 04.07.2022 г	Июнь 2022 г.		3 года.