ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ПРОСТОЙ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Документ отправлен на официальный сайт: bkshapochka5.eduds.ru
Уполномоченное лицо – руководитель образовательного учреждения:
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД №5 "КРАСНАЯ ШАПОЧКА" ГОРОДА БАХЧИСАРАЙ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
Действителен с: с 14.01.2026, 13:48
Действителен до: до 09.04.2027, 13:48
Ключ подписи: 6F29EF4C36486173B3453D0886ADAD6E

Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ
«ДС №5 «Красная шапочка»
г. Бахчисарай Республики Крым

_____ Е.А. Полищук

«18» июня 2024 г.

Представитель работников:
Председатель ППО МБДОУ
«ДС №5 «Красная шапочка»
г.БахчисарайРеспубликиКрым

_____ И.В. Конышева

« 18 » июня 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 5 «КРАСНАЯ ШАПОЧКА» ГОРОДА БАХЧИСАРАЙ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

на 2024 - 2026 годы

Дата вступления в силу:
01.01.2024г.
Срок действия:
с 01.01.2024г. по 31.12.2026 г.

г. Бахчисарй
2024г.

ОГЛАВЛЕНИЕ:

1.Общие положения…….. 3

2.Гарантии при заключении, изменений трудового договора и расторжения трудового договора……..... 5

3.Рабочее время и время отдыха……. 11

4.Оплата и нормирование труда…….. 20

5.Социальные гарантии и льготы…… 28

6.Охрана труда и здоровья……... 32

7.Гарантии профсоюзной деятельности……. 36

8.Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации…… 40

9.Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон коллективного договора…… 42

10.Перечень приложений…….. 43

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем заведующим Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Красная шапочка» города Бахчисарая Республики Крым (далее МБДОУ) в лице Полищук Елены Александровны и работниками МБДОУ в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Конышевой Ирины Валериевны и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

1.2.1. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

1.2.2. Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

1.2.3. Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.2.4. Закон об органах социального партнерства в Республике Крым № 28-ЗРК от 17 июля 2014 года «О внесении изменений в Закон Республики Крым «Об органах социального партнерства Республики Крым от 27 апреля 2017г. № 380-ЗРК/2017»

1.2.5. Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;

1.2.6. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования науки Российской Федерации

1.2.7. Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы №9 от 22.12.2023г.

1.2.8. Соглашение между Управлением образования, молодежи и спорта Администрации Бахчисарайского района Республики Крым и Бахчисарайской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 10 от 09.02.2024г и другие регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования и иные нормативно - правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы, регулирующие отношения в сфере образования,

1.3. 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами Коллективного договора являются:

работники образовательной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Конышевой Ирины Валериевны;

работодатель, в лице его представителя – заведующего МБДОУ Полищук

Елены Александровны.
1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 календарных дней после его подписания.
1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим дошкольного образовательного учреждения.
1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
1.9. 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.
1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
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, заключенными соглашениями всех видов и уровней 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, являющиеся приложением к коллективному договору, 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 ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2024г. и действует по 31.12.2026г. включительно.
1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
1.19. Переговоры о подготовке нового коллективного договора начать за три месяца (сентябрь - октябрь 2026 года) до истечения срока действия данного коллективного договора.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны пришли к соглашению о том, что:
2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
2.2. Работодатель обязуется:
2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
2.2.2. Ознакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
2.2.3. Трудовой договор должен включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ с (изменениями), и при включении дополнительных условий, не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.
2.2.4. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
2.2.5. Предлагать высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебно-воспитательную нагрузку, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебно-воспитательная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

2.2.7. Испытательный срок 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 устанавливается руководителем МБДОУ в соответствии с ТК РФ, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (ст.70 ТК РФ)

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

2.2.9. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.2,3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией, сокращением штата работников с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. 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 п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
  10 % и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной квалификации и производительности труда преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста (ФЗ № 350-ФЗ от 03.10.2018г.);
- 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 непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

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

2.2.14. Обеспечивать, при появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в том числе и на определенный срок , приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

2.2.15. Не допускать увольнения при сокращении численности или штата работников, одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.16. Обеспечить работнику (кроме педагогов), увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников образовательного учреждения, при необходимости право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.17. Производить расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.18. 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 учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.19. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.21. Сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы в случае направления работника для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и 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, если работник направляется в другую местность.

2.2.22. Возмещать работнику расходы по проезду:

- оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населенного пункта в другой (если работник командирован в несколько учреждений (организаций), расположенных в разных населенных пунктах) железнодорожным, водным, автомобильным и авиационным транспортом при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;
- оплату страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей;
- оплату проезда на транспорте общего пользования в самом месте командировки в целях выполнения служебного поручения при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

2.2.23. Возмещать работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

2.2.24. При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

2.2.25. 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.

- при получении первого высшего образования;
- при получении второго высшего образования, если оно является профильным для работника образовательного учреждения и существенно

повышает его квалификацию и качество работы, в рамках бюджетных ассигнований, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
2.2.26. 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), при принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1.Осуществлять контроль соблюдения 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 договоровс работниками.
2.3.2.Объяснять членам трудового коллектива содержание нормативных документов по организации труда, социальной защиты работников, общие права и обязанности.
2.3.3.Обеспечивать контроль над введением в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, оплаты труда, распределения учебной нагрузки.
2.3.4.Способствовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов.
2.3.5.Обеспечивать защиту высвобождаемых работников согласно действующему законодательству. Контролировать предоставление работникам преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст.179 ТК РФ.
2.3.6.Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
2.3.7.Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.
2.4.Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения их работников, **работодатель и Комитет Профсоюза договорились:**
2.4.1.Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.
2.4.2.Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на местном и первичных уровнях.

2.4.3.Осуществлять контроль за состоянием и эффективностью выполнения договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждении.
2.4.4.Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования учреждения, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально- трудовых прав работников.
2.4.5.Содействовать реализации принципа государственно- общественного управления образованием на принципах законности, демократии, информационнойоткрытости и учета общественного мнения.
2.4.6.Обеспечивать участие представителей сторон коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; мероприятиях, направленных на защиту трудовых, социально-экономических прав работников, взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.
2.4.7.При определении рейтинга образовательной организации учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства, наличие первичной профсоюзной организации, коллективного договора.
2.4.8.Обеспечивать законодательно закрепленные положения о правах работников на объединение в профсоюзы, соблюдение полномочий выборных профсоюзных органови гарантий их деятельности
2.4.9.Содействовать упреждению возникновение коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения стремиться к разрешению путем совместных консультаций, переговоров.
2.4.10.В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организации, обеспечить заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза.
2.4.11.Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.
2.4.12.Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения

коллективного договора и иных соглашений.
2.4.13.В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.5. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

2.5.1.проведение работы с молодежью с целью закрепления её в организациях;
2.5.2.содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
2.5.3.развитие творческой и социальной активности молодежи; обеспечение их правовой и социальной защищенности;
2.5.4.активизацию и поддержку здорового образа жизни, организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.
2.5.5.закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организации, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором и осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
2.5.6.установлению коэффициентов к должностному окладу педагогическим работникам из числа молодежи, впервые поступающим на работу по полученной специальности, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, отраслевым постановлением Совета Министров Республики Крым по оплате труда, муниципальными нормативными правовыми актами; обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Крым и коллективным договором.

2.6. Комитет Профсоюза обязуется:

2.6.1.воздерживаться от организации забастовок, акций протеста по вопросам, которые включены в коллективный договор, при условии их решения в соответствии с действующим законодательством.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Работодатель обязуется:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным

договором, правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст.91 ТК РФ, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством просвещения России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Законом Республики Крым «Об образовании в Республике Крым» от 06 июля 2015г. №131-ЗРК и другими нормативными правовыми актами Республики Крым, предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

- порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Стороны предлагают учитывать при применении положений, предусмотренных в приложении № 1 к действующему Приказу Министерства образования РФ от 22. 12. 14 г. № 1601, следующее:

- Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3.-2.7., устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При этом норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы, предусмотренная пунктом 2.5, применяется:

- к воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание,

присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ независимо от количества таких детей в группе. При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Другим педагогическим, медицинским работникам образовательного учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы согласно Приказу Министерства образования РФ от 22. 12. 14 г. №1601; ст.350 ТК РФ .

3.5. Согласно ст.262 ТК РФ неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одному из родителей (опекуна, попечителю, законному представителю), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке, в рамках бюджетных ассигнований и при согласовании с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.7. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебно-воспитательной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.8. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

3.10. Периоды отмены учебно-воспитательного процесса, являются рабочим временем. В этот период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их

рабочего времени (установленного объема нагрузки), определенной им, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в этот период утверждается приказом заведующего образовательным учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
3.11. В периоды отмены учебно-воспитательного процесса, обслуживающий персонал образовательного учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.
3.12. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с письменного согласия работника и только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, и компенсируется (оплачивается) в соответствии с трудовым законодательством.
3.13. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работники в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
3.14. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №1).
3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения с оплатой, согласно действующего законодательства РФ.
3.17. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.
В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с

письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.
3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.
3.20. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с новым постановлением Правительства Российской Федерации (подготовлено Минобрнауки России 13.06.2023г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». (вступает в силу с 1 марта 2024 г.).

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.
3.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (пункт 4 раздела III Приложения №1 к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с изменениями и дополнениями), что воспитателям общеобразовательных организаций, работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, устанавливается длительный отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам

предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам, имеющим инвалидность полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ), независимо от группы инвалидности.

3.22. Продолжительность отпуска 42 календарных дня: Руководители: Заведующий, заместитель заведующего по ВМР; Педагогические работники, (Воспитатель, Инструктор по физической культуре, Логопед, Методист, Музыкальный руководитель, Педагог дополнительного образования, Педагог- психолог, Руководитель физического воспитания, Социальный педагог, Старший воспитатель, Старший методист, Тьютор, Учитель-дефектолог, Учитель-логопед), осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"

3.23. Продолжительность отпуска 56 дней: Руководители, работающие в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении;

3.24.Продолжительность отпуска 56 дней: педагогические работники, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (Воспитатель, Инструктор по физической культуре, Логопед, Методист, Музыкальный руководитель, Педагог дополнительного образования, Педагог-психолог, Руководитель физического воспитания, Социальный педагог, Старший воспитатель, Старший методист, Тьютор, Учитель- дефектолог, Учитель-логопед).

3.25. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, 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 (ст.122 ТК РФ).

3.26. Отзыв работника из отпуска оформляется письменным распоряжением работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (не позднее 17 декабря).О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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

3.30. 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);

3.31. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.32. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

3.33. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых

отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации).

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

- за ненормированный рабочий день - не менее 3(трех), и не более 7 (семи) календарных дней (ст. 119 ТК РФ), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации; (Приложение № 1)
- за работу с вредными условиями труда (по результатам проведения специальной оценки условий труда) не менее 7(семи) календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

3.35. предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу –1(один) календарный день;
- бракосочетания детей работников –1 (один) календарный день;
- бракосочетания работника –3 (три) календарных дня;
- похорон близких родственников –3 (три) календарных дня;
- для проводов детей на военную службу –1 (один) календарный день;
- участникам боевых действий – 7 (семь) календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 (три) календарных дня;
- одному из родителей для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. (ст.262 ТК РФ).

За выполнение общественной работы в интересах образовательного учреждения и его работников:

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 5 (пять) календарных дней;
- Заведующему МБДОУ и Зам. заведующего по АХР - 5 (пять) календарных дней;
- Специалисту по кадровому делопроизводству – 3 (три) календарных дней.

3.36. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.37. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.38. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы согласно ст.263 ТК РФ на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, а также по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 (четырнадцать) календарных дней;
- в связи с переездом работника на новое место жительства- 3 (три) календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 35 (тридцать пять) календарных дней;
- участникам боевых действий –35 (тридцать пять) календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 (четырнадцать) календарных дней;
- 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 – 14 (четырнадцать) календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 (шестидесяти) календарных дней в году.

3.39. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (без содержания) в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, статья 335 ТК РФ. Время отпуска включается в общий трудовой стаж и не включается в педагогический. Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г. № 644.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

3.40. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.40.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных

актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
3.40.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
3.40.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.
3.41. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, согласно ч.1.ст.95 ТК РФ. Работникам, чья профессиональная деятельность не может прерываться в связи с учебно-воспитательным процессом, продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, согласно индивидуальному графику, утвержденному руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
3.42. Создавать условия для использования педагогическими работниками свободных от учебных занятий и выполнения другой педагогической работы по расписанию отдельных дней недели с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям за пределами организации образования.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:
Система оплаты труда работников устанавливаются в образовательном учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Крым.
4.1. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:
4.1.1. Разрабатывают локальные нормативные акты, касающиеся оплаты труда, в том числе положение об оплате труда работников организации.
4.1.2.Предусматривают в положении об оплате труда работников организации урегулирование вопросов оплаты труда с учетом:
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный», либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками. Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;
- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера), не ведущее к дополнительной интенсификации труда;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- установления продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленных Правительствами Российской Федерации, Республики Крым;
- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;
4.1.3.При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).
4.1.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если

документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

4.1.5. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не менее 40процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в это время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.1.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.7. 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.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 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 декабря 2013 года № 426-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 - гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней или повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

4.1.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер- преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.1.9. Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за оплату, в пределах фонда оплаты труда, привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору.

4.1.10. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по

оплате труда Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
4.1.11. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.
4.1.12. 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.
4.1.13. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.
Днями выплаты заработной платы являются:
15 число каждого месяца - расчет за первую половину месяца. Авансовая часть заработной платы - составляет 40% от должностного оклада работника без учета НДФЛ исходя из фактически отработанного времени на дату выплаты аванса согласно тарификации; 30 (31) число каждого месяца – расчет за вторую половину месяца.
Если дата выплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, то заработная плата выплачивается накануне этого дня.
При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
– размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
– размеров и оснований произведенных удержаний;
– общей денежной суммы, подлежащей выплате.
4.1.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
4.1.15. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются на основании Положения о порядке и условиях стимулирования руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении управления образования, молодёжи и спорта Администрации Бахчисарайского района Республики Крым.
4.1.16. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы в размере не более 50% от должностного оклада по совмещаемой должности.

4.1.17. В связи с тем, что в ДОУ при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюден установленный учет ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени для рабочих должностей сторожей, сменных работников, для учета труда данной категории работников вводится суммированный учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период для учета рабочего времени указанных работников устанавливается продолжительностью один месяц.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью один месяц, договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, на срок не более трех месяцев.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Положением о суммированном учете рабочего времени, и правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работу в нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

4.3. За время простоя по причине, не зависящей от работодателя, работнику выплачивается заработная плата в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого республиканского и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.5. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось один год.

4.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.7. Образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.
4.8. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.
4.9. Стороны совместно вырабатывают предложение по ежегодному увеличению фонда оплаты труда организации на величину фактической инфляции в предшествующем году.
4.10. Работодатель согласовывает с председателем первичной профсоюзной организации распоряжения и иные акты устанавливающие размеры стимулирующих выплат работникам.
4.11. Утверждает тарифные списки на начало учебного года по согласованию с профкомом.
4.12. В целях повышения социального статуса педагога, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:
4.12.1. повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;
4.12.2. ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году
4.12.3. достижению установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 29 мая 2017 г. № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства» и от 28 декабря 2012г. №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – Указы Президента Российской Федерации) и поручениями Правительства Российской Федерации целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы;
4.12.4. сохранению в 2024-2026 годах соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента Российской Федерации, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы,а также уровня инфляции;
4.12.5. обеспечению в 2024-2026 годах проведения индексации размеров заработной платы категорий работников муниципальных организаций бюджетной сферы, не поименованных в Указах Президента Российской Федерации.
4.13. Фактическая посещаемость (наполняемость) групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка) а также иных санитарно-эпидемиологических требований

(СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

4.14. Профком обязуется:

4.14.1. Осуществлять общественный контроль за выполнением в учреждении законодательства о труде, в частности выполнение договорных гарантий по оплате труда и сроков ее выплаты; за индексацией заработной платы; за своевременностью выплаты заработной платы и компенсации потери части заработной платы при нарушении сроков выплаты.

4.14.2. Осуществлять разъяснительную работу о практике обращения работников образования в суды о принудительном взыскании задолженности по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

4.14.3. Принимать участие в работе тарификационной комиссии в разработке всех локальных нормативных документов по оплате труда.

4.14.4. Обеспечивать взаимодействие с органами исполнительной власти, органами государственного надзора для решения вопросов, связанных с реализацией права работников на своевременную и в полном объеме оплату труда.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической, базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

5.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;

- системы мер по социальной поддержке работников;

- поддержки работников из числа молодых специалистов;

- обеспечения служебным жильем работников из числа молодых специалистов;

- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

- реализации прав работников из числа молодых специалистов на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

5.3. Управление в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательных организаций.

5.4. В целях социальной защиты работников отрасли стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах:

.- получение работниками образовательных организаций материальной помощи на оздоровление в размере не менее должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска,

- возмещение расходов педагогических работников, руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций и их заместителей, проживающих и работающих в образовательных организациях сельской местности, на оплату жилых помещений, их отопления и обеспечения электроэнергией. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер дополнительной поддержки указанным работникам, определяются Советом министров Республики Крым и обеспечивается за счет ассигнований Республики Крым (ст.25 Закона Республики Крым от 06.07.2015г. №131- ЗРК «Об образовании в Республике Крым»).

5.5. Работодатель обязуется:

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

5.5.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года (ст. 47,ч.5, п. 4 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»);

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 0,5 % от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы при наличии бюджетных ассигнований.

5.7. Сохранять условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в случаях, предусмотренных пунктом 5.10.4 <1> Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключенного 29 декабря 2020 г. между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Отраслевое соглашение) и рекомендованного к использованию при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений;

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

в) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

г) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

5.8. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.9. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.10. Выплату работникам образовательного учреждения при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере

должностного оклада. Выплата единовременного пособия осуществляется в пределах фонда оплаты труда.
5.11. Получение работниками образовательного учреждения материальной помощи на оздоровление в размере не менее должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска в пределах доведенных бюджетных ассигнований.
5.12. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в следующем порядке:
5.12.1. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется его приказом.
5.12.2. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.
5.12.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.
5.12.4. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.
5.12.5. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени от должностного оклада (ставки заработной платы) выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:
5.12.5.1. вновь принятому на работу;
5.12.5.2. при увольнении по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.
5.12.6. материальная помощь на оздоровление не выплачивается:
5.12.6.1. работнику, принятому на работу по совместительству;
5.12.6.2. работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
5.12.6.3. работнику, уволенному за виновные действия.
5.13. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени от должностного оклада (ставки заработной платы) выплачивается работнику, работающему в режиме неполного рабочего времени.
5.14. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени (ст. 285 ТК РФ) от должностного оклада (ставки заработной платы) выплачивается сотруднику, который оформлен в образовательной организации по совместительству (ст. 287 ТК РФ) на основании двух разных трудовых договоров (внутреннее совместительство) по каждой должности отдельно. Работодатель издает два приказа по установленной форме для каждой должности.
5.15. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, согласно которому начисляется материальная помощь на оздоровление, определяется согласно тарификации, на начало финансового года.

5.16. Если в течение года размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника изменился, а выплата материальной помощи на оздоровление уже была произведена, то перерасчет и доплата не производятся.
5.17. В случае если работник перешел с одной должности на другую и в отпускной стаж сотрудника попадают периоды, когда он занимал и прежнюю должность и новую, и материальная помощь на оздоровление не производилась, то выплата осуществляется пропорционально этим периодам.
5.18. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка по решению организации в пределах имеющихся денежных средств.
5.19. Профком обязуется:
5.19.1. Осуществлять контроль над своевременностью и полнотой предоставления социальных льгот и гарантий своим работникам.
5.19.2. Предоставлять помощь в решении проблем пенсионерам-ветеранам.
5.19.3. Содействовать организации санаторно-курортного лечения и отдыха членам профсоюза.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.
Стороны подтверждают, что:
– условия труда работников образования, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда, закрепленным в Трудовом кодексе РФ, Законе Республики Крым от 28 февраля 2022 г. 263–ЗРК/2022 «О внесении изменений в Закон Республики Крым «Об охране труда в Республике Крым», иных нормативных правовых актах;
6.1. Работодатель обязуется:
6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательныеуслуги (ст.226 ТК РФ).
6.1.3. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в полугодие.
6.1.4. 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 2012г. №580н.

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения не реже 1 раза в три года.
6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года. Содействовать организации обучения и проверки знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, за счет средств работодателя, в соответствии с требованиями Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

В целях обучения руководящих работников, специалистов, уполномоченных по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда содействует оборудованию кабинетов по охране труда в образовательных организациях Республики Крым.
6.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
6.1.8. 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 организации.
6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах в образовательном учреждении.
6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 2). Содействовать организации разработки Положения о системе управления охраной труда (СУОТ) в образовательных организациях Бахчисарайского района, с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации и Приказа Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».
6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой и световой режим в помещениях образовательного учреждения.
6.1.12. Проводить своевременное расследование и вести учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.
Производить разовую выплату при временной нетрудоспособности работника более чем на 30 календарных дней в связи с несчастным случаем на производстве в размере одного среднемесячного заработка.
6.1.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве не по вине работника, в максимально возможном объеме (в пределах ФОТа до трех среднемесячных окладов по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда на срок действия данного коллективного договора.

6.1.16. Обеспечить:

- прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательного учреждения;
- замену медицинских санитарных книжек работникам образовательного учреждения;
- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников образовательного учреждения (по их письменным просьбам, в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и 100% среднего заработка.

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

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

6.2.1. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. Проходить обучение (по инициативе и за счет средств работодателя) безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажей по охране труда, периодическую проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (в соответствии с медицинскими рекомендациями) за счет средств работодателя. Работник проходит первичные медицинские осмотры при приеме на работу за собственные денежные средства.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

6.4.2. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.4.3. организовывать и проводить комплексные, целевые проверки образовательных организаций по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих организаций на заседаниях коллегии управления образования и Президиума Бахчисарайской районной организации Профсоюза.

Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатного технического инспектора труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

6.4.4. Разрабатывать предложения в муниципальные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья работников образования.

6.4.5. Осуществлять контроль за выполнением работодателями и руководителями образовательных организаций: Трудового кодекса РФ, Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона «О специальной оценке условий труда», норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, утвержденных Приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» и Приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

6.4.6. В целях улучшения работы по охране труда проводить смотр–конкурс «Лучшая образовательная организация по охране труда».

6.4.7. Регулярно рассматривать на совместных совещаниях, коллегиях Управления вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.4.8. Добиваться увеличения финансирования учреждений на проведение мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

6.4.9. Организовывать и проводить мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, республиканского Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

7.1. Работодатель обеспечивает (по письменному заявлению работника) ежемесячное бесплатное перечисление добровольных членских профсоюзных взносов (в размере 1 % из заработной платы работника образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза), на консолидированный счет Бахчисарайской районной профсоюзной организации работников народного образования и науки Российской Федерации одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. 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).

7.3. В рамках социального партнерства и 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:**

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБДОУ, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (ст. 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав в порядке контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ, статья 11

Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ в течение 14 календарных дней.

7.3.5. 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 возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

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

7.3.7. 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;

7.3.8. 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.

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

7.3.10. Производить ежемесячные дополнительные стимулирующие выплаты за выполнение общественной работы в интересах МБДОУ и его работников путем установления дополнительных баллов в количестве:

- председателю профкома - не менее 10(десяти) баллов;
- уполномоченному по охране труда - не менее 7 (семи) баллов, что отражается в критериях и показателях.

Дополнительно премировать председателя ПК в размере 10% от оклада (ст.377 ТК РФ).

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и 373 ТК РФ или согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательного учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего Коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. Председатель профкома МБДОУ участвует в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией МБДОУ и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников,

условий труда, развития социальной сферы. Руководитель (заведующий) своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

7.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ПК ППО в лице председателя ППО) производится:

- установление системы оплаты труда работников в МБДОУ (ст. ст. 100,144 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за интенсивность и высокие результаты работы;
- распределение и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- перечень оснований предоставления материальной помощи, средств на лечение работников и ее размеры из сэкономленных средств;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- согласование должностных инструкций работников МБДОУ;
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены учебно-воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- заключение Соглашения по охране труда;

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (ст.82 ТК РФ) (Положение об аттестационной комиссии);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов образовательного учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

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

- по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников образовательного учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной 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 МБДОУ (ст.336, п.1 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81, ч.1, п.8 ТК РФ);
- применение, в том числе однократном, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (ст. 336, п.2 ТК РФ).

7.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в Приложении № 5 к настоящему Коллективному договору.

7.9. 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 (ст.192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ст. 405, ч.2 ТК РФ).
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

7.10. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя профсоюзной организации, его заместителя, в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания (ст. 81, ч.1, п.п.2,3 ТК РФ; ст. 374, 376 ТК РФ)

7.11. Члены первичной профсоюзной организации освобождаются от работы на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов и других профсоюзных мероприятий с сохранением рабочего места и 100 % среднего заработка (ст. 374 ч.3 ТК РФ).

7.12. 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 безусловное увольнение с работы (ст. 39, ч.3 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.14. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. В рамках социального партнерства выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соответствующими законами Республики Крым.

8.2. Представлять во взаимоотношениях 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.
8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
8.4. Делегировать своих представителей для работы комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
8.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
8.6. Совместно с работодателем, обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
8.7. 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.
8.8. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.
8.9. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
8.10. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
8.11. Направлять учредителю (собственнику) образовательного учреждения заявление о нарушении руководителем (заведующим) МБДОУ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, положений Коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
8.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
8.13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
8.14. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
8.15. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
8.16. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

8.17. Оказывать материальную помощь из средств профсоюзного бюджета членам профсоюза, проработавшим в МБДОУ не менее 3 лет:

- к юбилейным датам (55- 60 и т.д.);
- по случаю вручения правительственных наград, присвоении почетных званий;
- в связи с награждением Почетными грамотами Министерства образования РФ; РК; Республиканского комитета Профсоюза РК;
- в связи с болезнью, несчастным случаем.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

9.5. Рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

9.7. При полном выполнении положений Коллективного договора профсоюзная организация МБДОУ принимает на себя обязательства воздерживаться от проведения забастовок.

9.8. В случае нарушения или невыполнения положений Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

9.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет с 01.01.2024 г. по 31.12.2026 г.

9.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 (три) месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 1
к коллективному договору
на 2024-2026 года

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ
«ДС №5 «Красная шапочка»
г. Бахчисарай Республики Крым

_____ Е.А.Полищук

«18» июня 2024 г.

«Согласовано»
Председатель ППО МБДОУ
«ДС №5 «Красная шапочка»
г. Бахчисарай Республики Крым

_____ И.В.Конышева

«18» июня 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Руководитель - 5 дней
Завхоз - 5 дней
Председатель профсоюзного комитета – 5 дней
Специалист по кадровому делопроизводству - 3 дня

Приложение № 2
к коллективному договору
на 2024-2026 года

«Согласовано»
Председатель ППО МБДОУ
«ДС № 5 «Красная шапочка»
г. Бахчисарай Республики Крым
И.В. Конышева
« 18 » июня 2024 г.

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ
«ДС №5 «Красная шапочка
г. Бахчисарай Республики Крым
Е.А. Полищук
«18 » июня 2024 г.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, перечень профессий

Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. (извлечение)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Фартук хлопчатобумажный с нагрудником. Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 6 пар 1 на 3 года по поясам

		Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	
2.	Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или Перчатки с полимерным покрытием Респиратор На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 1 пара 4 пары 4 пары до износа по поясам по поясам
3.	Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 6 пар 1 пара 2 пары 4 шт.
4.	Повар	Куртка поварская х/б Брюки х/б Фартук х/б	4 шт. 10 шт. 6 шт.

		Косынка х/б	1 пара
		Резиновые перчатки	
5.			2 шт.
	Подсобный рабочий кухни	Халат х/б	2 шт.
		Фартук резиновый	4 шт.
		Косынка х/б	
6.			1 шт.
	Сторож	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	Дежурный
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой.	1 шт.
			1 шт.
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	Дежурный
7.	Электромонтёр	Брюки на утепляющей основе	1 шт.
		Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Дежурные
			Дежурные
		Перчатки диэлектрические дежурные	
		Галоши диэлектрические	

Примечания:

1. Бесплатная выдача сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, профессии и должности которых предусмотрены в настоящих Нормах, производится во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства индивидуальной защиты не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
2. Срок носки очков защитных, установленный настоящими нормами до износа, не должен превышать 1 года.
3. Работникам, постоянно занятым работой на персонально-вычислительных машинах (ПВЭМ), могут выдаваться специальные защитные очки, предназначенные для защиты глаз от проявлений компьютерного зрительного синдрома.
4. В том случае, если такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор, противогаз, жилет сигнальный, защитный шлем, каска и т.п., не предусмотрены настоящими Нормами, они могут выдаваться работникам в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как «дежурные».
5. Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные кремы гидрофильного и гидрофобного действия, очищающие пасты, регенерирующие и восстанавливающие кремы в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. № 45 (зарегистрировано в Минюсте России 15 июля 2003 г. № 4901).
6. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с настоящими Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

Прошито, пронумеровано

количество листов 44 (сорок семь)

Подпись Ф.И.О.

