

Принято:

На собрании трудового
коллектива МБДОУ № 5
«Капелька»

Протокол № 1

От «11» 02 2019 г.

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Краснокаменский
детский сад № 5 «Капелька»
комбинированного вида
на 2019 – 2021 г.г**

От работодателя:

Заведующая
МБДОУ № 5 «Капелька»
Шепелева Г. А.
от «11» 02 2019 г.



От работников:

профсоюзный комитет
первичной организации
МБДОУ № 5 «Капелька»
Председатель ПК
Карасёва П. Л.
от «11» 02 2019 г.



Администрация Курагинского района Красноярского края
Отдел правового обеспечения и кадровой службы администрации района

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Зарегистрирован (о) № 09-19
от «28» 02 20 19 г.

Дата заключения
от «28» 02 20 19 г.

Регистратор Самуи. В. В.



Подпись [Signature]

Печать

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ Краснокаменский д/с № 5 «Капелька» комбинированного вида.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в бюджетной сфере Красноярского края; *(приложение № 2)*

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники учреждения в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее — профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации Карасёва П. Л.;

– работодатель в лице его представителя — руководителя образовательного учреждения Шепелева Г. А. (далее - руководитель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. *При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза.*

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.17. Настоящий договор вступает в силу от _____ 2019г. с момента его подписания сторонами и действует по _____ 2021 года включительно.

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

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

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

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

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

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

2.7. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения профкома.

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников педагогическую работу предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, педагогическая работа которых установлена в объеме менее ставки заработной платы.

2.8. Педагогическая работа воспитателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.9. Уменьшение или увеличение педагогической работы в течение учебного года по сравнению с педагогической работой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (ст. 333 ТК РФ);

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту работу;

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

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

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

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

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением

случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.2. 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).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

Если проживание работника направленного для повышения квалификации было не в общежитии и расходы за проживание не подтверждены документами, то производить оплату за проживание в размере 100 рублей за сутки.

3.4. При направлении работников в служебные командировки по Красноярскому краю норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Постановлением Курагинского района о командировочных расходах.

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

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

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

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по повышению квалификации, по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

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

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста либо имеющий пенсионный возраст с последующим расторжением трудового договора срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной

категории с последующим расторжением трудового договора, но не более чем на один год.

При выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». *(Если данный подпункт прописан в Отраслевом муниципальном соглашении).*

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

4.6. Стороны договорились, что:

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательного учреждения высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.3. Для работников и руководителей учреждения, расположенной в сельской местности, женщин; работающих в районах Крайнего севера и в местностях приравненных к ним — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) на основании *Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»*.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в

неделю за ставку заработной платы; для педагогических работников логопедических и комбинированных групп, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре – не более 24-30 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536. *(Приложение № 3)*

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

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

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. д.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего педагогической нагрузки до начала лета. График работы на лето утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

5.9. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не менее 42 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;

для педагогических работников и руководителей (учителю-логопеду, воспитателю, заместителю ВОР, заведующей, педагогу-психологу, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю), работающие в образовательном учреждении с детьми ограниченными возможностями здоровья и в комбинированных группах (независимо от количества детей) предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней. Постановление РФ от 7. 04. 2017г. № 419, от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и Постановление РФ от 08. 08. 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», письмо Минобрнауки России от 2017г. *(Приложение № 4)*;

младшему вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

всем вышеперечисленным работникам, работающим в данном учреждении + 8 календарных дней к основному оплачиваемому отпуску на основании (ст. 14 Закона РФ от 19. 02. 1993г. № 4520-1). «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях».

Отпуск 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 (статья 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117, 92 ТК РФ или в соответствии с специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями)

- повару, работающему у плиты 7 календарных дней и 4 часа в неделю сокращенной продолжительности рабочего времени (*до улучшения условий труда*);

- инструктору по физической культуре, работающему в бассейне 7 календарных дней (*до улучшения условий труда*);

- заместителю заведующей по АХЧ 7 календарных дней за расширенные зоны обслуживания (2 типовых корпуса д/с);

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

- председателю первичной профсоюзной организации 3 календарных дня и членам Профкома 1 календарный день (по результатам профсоюзной деятельности);

- для похорон близких родственников (супруги, дети, родители) 3 календарных дня;

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

5.11.2. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

- 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 до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства 3 календарных дня;

- для проводов детей в армию 3 календарных дней;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников (на территории муниципального образования п. Краснокаменск) 5 календарных дней, за его пределами 10 календарных дней;

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

- на зубопротезирование 12 календарных дней;

- на обследование в медицинских учреждениях 12 календарных дней.

5.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) *Приложение №5*.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. *(Отдельно)*.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 г. № 69).

Для других работников в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и включается в рабочее время.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Курагинского района, утверждённым Постановлением администрации района от 29.09.2014г. № 1163-п, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения (*отдельно*)

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится 12 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 26 числа текущего месяца.

6.3. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере до проведения специальной оценки условий труда оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579 "О совершенствовании организации заработной платы и введении новых ставок и должностных окладов работников учреждений и организаций народного образования" следующим работникам:

- секретарю-машинисту за работу с ПК – 4%-12%;
- инструктору по физической культуре за работу в бассейне – 4%-12%;
- повару за работу у плиты – 4%-12% .

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

6.5. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

6.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

6.7. Работодатель обязуется:

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

6.7.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

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

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

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

6.11. Наполняемость групп, установленную с учетом норм СанПина, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику, младшему воспитателю установлением соответствующей доплаты.

6.12. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательном учреждении не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие на основании Постановления главы (района).

VII Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

7.2. Организует в учреждении общественное питание (комнаты (места) для приема пищи) – по заявлению работников.

7.3. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере среднего месячного заработка следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному

желанию работающего пенсионера, имеющего стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет.

7.4. Оказывает выплату единовременной материальной помощи в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители), сложного заболевания, требующего срочного лечения (при наличии документов), размер единовременной материальной помощи не может превышать минимальной оплаты труда.

7.5. Устанавливает следующие нормы морального и материального стимулирования:

- Почётная грамота, благодарственное письмо дошкольного образовательного учреждения;
- Почётная грамота, благодарственное письмо Управления образования администрации Курагинского района (по представлению дошкольного учреждения);
- Почётная грамота, благодарственное письмо администрации Курагинского района (по представлению дошкольного учреждения);
- Почётная грамота, благодарственное письмо Совета депутатов Курагинского района (по представлению дошкольного учреждения);
- Почётная грамота, благодарственное письмо администрации п. Краснокаменск (по представлению дошкольного учреждения);
- Ходатайство о награждении Почётной грамотой Законодательного собрания и правительства Красноярского края.
- Премия за конкретные достижения в работе;
- Памятный подарок.

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

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определённом законодательством;
- в установленный срок представляет органам пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдаёт под роспись работающим застрахованным лицам;
- передаёт бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, представленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счёт (*Приложение № 6*).

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

8.2. 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.

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

8.4. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (*Приложение № 7*).

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.7. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.10. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г. (*Приложение № 8*)

8.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

8.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

8.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 50% годового заработка погибшего, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.16. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с предоставлением транспорта, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12. 04. 2011г.) (*Приложение № 9*)

8.20. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.21. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

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

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов

дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- осуществляет систематические осмотры дошкольной территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям образовательного учреждения);
- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.21.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников и воспитанников к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в кабинетах, группах, в которых установлены компьютеры.
- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.21.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

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

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника

ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.3.10. Производить оплату труда работнику учреждения - руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах по занимаемой штатной должности с введением для неё дополнительного критерия: «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива –5-10 баллов» (статья 377 ТК РФ.);

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

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательного учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- *установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);*
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- *распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);*

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № 1 к настоящему коллективному договору.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

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

9.12. 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 увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

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

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

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных

нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

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

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

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

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

10.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

10.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

11.5. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

11.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

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

От работодателя:

Руководитель
образовательного учреждения

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Приложение № 1

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемой (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория <i>графа № 1</i>	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе № 1.
Воспитатель	Воспитатель; (независимо от образовательного

	учреждения, в котором выполняется работа);
Старший воспитатель;	Воспитатель; старший воспитатель.
Учитель-логопед	Учитель-логопед, воспитатель, старший воспитатель, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности воспитателя;
Инструктор по физической культуре	Воспитатель; инструктор по физической культуре.
Музыкальный руководитель	Воспитатель; музыкальный руководитель.
Методист	Воспитатель; методист; старший воспитатель.
Педагог-психолог	Воспитатель; старший воспитатель; педагог-психолог.

СОГЛАСОВАНО:
от работников
профсоюзным комитетом
первичной организации МБДОУ
№ 5 «Капелька»
Председатель ПК
Карасёва П. Л. _____
от « _____ » _____ 20 _____ г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МБДОУ № 5
« Капелька »
Шепелева Г. А. _____
от « _____ » _____ 2019г.

*Приложение № 2
к Коллективному договору на 201__ - 201__ годы*

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ

I. Общие положения

1.1. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами для заключения коллективного договора на 201__-201__ года.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и краевыми законами, муниципальными правовыми актами, Соглашением между администрацией и Профсоюзом образования, локальными нормативными актами организации, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Красноярского края.

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон. Персональный состав комиссии утверждается сторонами.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя организации;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения коллективного договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников организаций, установленных законодательством о труде, Соглашением между администрацией города (района) и Профсоюзом образования;
- обсуждение проектов локальных нормативных актов организации, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению коллективных договоров в сфере образования в городе (районе);
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в организации;
- контролировать ход выполнения коллективного договора, вносить предложения работодателю и на обсуждение коллектива о нарушениях коллективного договора или связанных с возможностью возникновения трудовых споров;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителя организации и председателя первичной профсоюзной организации по выполнению коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;
- запрашивать и получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации коллективного договора и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным ежегодным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами коллективного договора.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Заседание комиссии правомочно при наличии не менее 50% членов комиссии каждой из сторон социального партнерства.

Решение комиссии принимается на основе согласия сторон социального партнерства при условии, что каждая из них приняла решение двумя третями голосов от числа присутствующих на заседании.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

Удлинённый отпуск воспитателя в группах комбинированной направленности с точки зрения нормативной базы

Продолжительность ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусков [педагогических работников](#), утверждена [постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466](#) (постановление № 466).

По общему правилу продолжительность удлинённого отпуска для педагогических работников дошкольных образовательных организаций составляет 42 календарных дня (пункт 1 раздела I приложения к постановлению № 466). Удлинённый отпуск продолжительностью 56 календарных дней установлен для педагогических работников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (пункт 4 раздела I приложения к постановлению № 466).

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования утвержден приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013 года № 1014 (далее – порядок).

Пункт 13 порядка устанавливает, что образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного образования в образовательной организации осуществляется в группах.

Группы могут иметь общеразвивающую, компенсирующую, оздоровительную или комбинированную направленность.

В группах общеразвивающей направленности осуществляется реализация образовательной программы дошкольного образования.

В группах компенсирующей направленности осуществляется реализация адаптированной образовательной программы дошкольного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья.

В группах комбинированной направленности осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья.

Таким образом, если в образовательной организации имеются группы компенсирующей или комбинированной направленности, то удлиненный отпуск воспитателя должен составлять 56 календарных дней.

Удлиненный отпуск воспитателя в зависимости от количества детей с ограниченными возможностями здоровья

СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций" (далее – СанПиН) определено рекомендуемое количество воспитанников для групп компенсирующей или комбинированной направленности.

В частности пункт 1.12 СанПиН устанавливает максимальное рекомендуемое количество детей с ограниченными возможностями здоровья при комплектовании групп комбинированной направленности. Минимальное количество детей с ограниченными возможностями здоровья при комплектовании групп комбинированной направленности не установлено.

Постановление № 466 не устанавливает зависимость продолжительности отпуска воспитателя и количеством детей с ограниченными возможностями здоровья в комбинированной группе.

Таким образом, наличие в группе хотя бы одного ребенка с ограниченными возможностями здоровья является основанием для создания группы комбинированной направленности. И, как следствие, предоставление воспитателю удлиненного отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

Список изменяющих документов

(Из письма Минобрнауки России к Постановлению Правительства РФ 14 мая 2015 г. № 466, приложение от 07.04.2017 N 419)

В ответ на Ваше обращение по вопросам условий труда педагогов, работающих с детьми с ОВЗ, сообщаем следующее. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 07.04.2017 N 419, (14 мая 2015 г. № 466) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» для педагогических работников предусматривается продолжительность отпуска, составляющая 42 или 56 календарных дней. При этом конкретная продолжительность отпусков педагогических работников, замещающих указанные должности, **зависит от наименования должности, типа образовательной организации, а также особенностей здоровья обучающихся (детей), с которыми они работают.**

Так, в дошкольных образовательных организациях ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются всем педагогическим работникам, если они работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении. В данном случае имеется в виду, что все педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с такими детьми, имеют право на отпуск указанной продолжительности. Следует также учесть, что предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью, составляющей 56 календарных дней, постановлением № 466 не обусловлено необходимостью выполнения работы в течение полного рабочего дня в дошкольных группах с детьми (обучающимися) с ограниченными возможностями здоровья или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, **как это предусматривалось при ранее действовавшем регулировании продолжительности отпусков.** Кроме того, для предоставления, к примеру, воспитателям или музыкальным руководителям отпуска продолжительностью 56 календарных дней не требуется также обязательное формирование группы только детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья. Обращаем ваше внимание, что вышеизложенное разъяснение является официальной позицией Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России.

Что касается компенсационных выплат в размере 20 % к окладу, то они предусматриваются в Положении для оплаты труда в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждениях.

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 7 апреля 2017 г. N 419

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРИЛОЖЕНИЕ К ПОСТАНОВЛЕНИЮ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 14 МАЯ 2015 Г. N 466

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2015, N 21, ст. 3105).
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

*Председатель Правительства
Российской Федерации
Д. МЕДВЕДЕВ*

*УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Правительства
Российской Федерации
от 7 апреля 2017 г. N 419*

ИЗМЕНЕНИЯ, КОТОРЫЕ ВНОСЯТСЯ В ПРИЛОЖЕНИЕ К ПОСТАНОВЛЕНИЮ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 14 МАЯ 2015 Г. N 466

Дополнить разделом V следующего содержания:

"V. Образовательные организации, имеющие право реализации основных и дополнительных образовательных программ, не относящихся к типу таких

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 14 мая 2015 г. N 466

О ЕЖЕГОДНЫХ ОСНОВНЫХ УДЛИНЕННЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ

Список изменяющих документов

(в ред. Постановления Правительства РФ от 07.04.2017 N 419)

В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Установить продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 40, ст. 3935);

постановление Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2003 г. N 726 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. N 724" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, N 49, ст. 4779);

постановление Правительства Российской Федерации от 11 мая 2007 г. N 283 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. N 724" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, N 21, ст. 2507);

пункт 11 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации об образовательных учреждениях, в которых обучаются (воспитываются) дети с ограниченными возможностями здоровья, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 августа 2008 г. N 617 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации об образовательных учреждениях, в которых обучаются (воспитываются) дети с ограниченными возможностями здоровья" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 34, ст. 3926);

постановление Правительства Российской Федерации от 16 июля 2009 г. N 576 "О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. N 724" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, N 30, ст. 3818);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 мая 2012 г. N 502 "О внесении изменения в приложение к постановлению Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. N 724" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 22, ст. 2874);

пункт 6 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 23 июня 2014 г. N 581 "Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 26, ст. 3577).

Председатель Правительства
Российской Федерации

ЕЖЕГОДНЫЕ ОСНОВНЫЕ УДЛИНЕННЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА
РАБОТНИКОВ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ, А ТАКЖЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
ЭТИХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

Список изменяющих документов

(в ред. Постановления Правительства РФ от 07.04.2017 N 419)

Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
I. Дошкольные образовательные организации	
1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, 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" (далее - номенклатура должностей), за исключением должностей педагогических работников, указанных в пунктах 4 и 5 настоящего раздела	42
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 5 настоящего раздела	42
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 6 настоящего раздела	42
4. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении	56
5. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, работающие в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	56

6. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, работающие в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	56
II. Организации дополнительного образования	
1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пунктах 4 и 7 настоящего раздела	42
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 5 настоящего раздела	42
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, за исключением должностей руководителей, указанных в пункте 6 настоящего раздела	42
4. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, работающие в организациях дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств)	56
5. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, организаций дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств)	56
6. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, организаций дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств) при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	56
7. Педагоги дополнительного образования, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	56
III. Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования	
1. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 настоящего раздела	56
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей	56
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной,	56

научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	
4. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	56
5. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для детей дошкольного возраста, за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, указанных в пункте 4 настоящего раздела	42
IV. Организации, осуществляющие обучение	
1. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 2 настоящего раздела	42
2. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, работающие в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организациях, осуществляющих лечение, организациях, осуществляющих социальное обслуживание, а также в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемых в соответствии со статьей 42 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"	56
V. Образовательные организации, имеющие право реализации основных и дополнительных образовательных программ, не относящихся к типу таких образовательных организаций, и действующие в целях выявления и поддержки лиц, проявивших выдающиеся способности, а также лиц, добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности (нетиповые образовательные организации) <*> (введен Постановлением Правительства РФ от 07.04.2017 N 419)	
1. Педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, осуществляющие обучение по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеразвивающим программам, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 настоящего раздела	42
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей	42
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеразвивающим программам	42
4. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью	42
5. Педагогические работники, должности которых указаны в	56

подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, осуществляющие обучение по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеразвивающим программам, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	
6. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, осуществляющие обучение по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам	56
7. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной деятельностью по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, основным профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам	56

<*> Часть 5 статьи 77 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".

Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013г. N678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"

В соответствии с [частью 2 статьи 46](#) Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемую [номенклатуру](#) должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2013 г.

Председатель Правительства
Российской Федерации

Д.Медведев

Москва

8 августа 2013 г. N 678

Номенклатура
должностей педагогических работников организаций,
осуществляющих образовательную деятельность, должностей
руководителей образовательных организаций
(утв. [постановлением](#) Правительства РФ от 8 августа 2013г. N678)

I. Должности педагогических работников организаций,
осуществляющих образовательную деятельность

1. Должности педагогических работников, отнесенных к
профессорско-преподавательскому составу

Ассистент

Декан факультета

Начальник факультета

Директор института

Начальник института

Доцент

Заведующий кафедрой

Начальник кафедры

Заместитель начальника кафедры

Профессор

Преподаватель

Старший преподаватель

2. Должности иных педагогических работников

Воспитатель

Инструктор-методист

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Концертмейстер

Логопед

Мастер производственного обучения

Методист

Музыкальный руководитель

Педагог дополнительного образования

Педагог-библиотекарь

Педагог-организатор

Педагог-психолог

Преподаватель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Руководитель физического воспитания

Социальный педагог

Старший вожатый

Старший воспитатель

Старший инструктор-методист

Старший методист

Старший педагог дополнительного образования

Старший тренер-преподаватель

Тренер-преподаватель

Тьютор

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

II. Должности руководителей образовательных организаций

1. Должности руководителей

Ректор

Директор

Заведующий

Начальник

Президент

2. Должности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения

Первый проректор

Проректор

Помощник ректора

Помощник проректора

Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики

Советник при ректорате

Старший мастер

Ученый секретарь совета образовательной организации

Ученый секретарь совета факультета (института)

Примечания: 1. К должностям педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и должностям руководителей образовательных организаций относятся соответственно участвующие в образовательной деятельности директора институтов, начальники институтов, ученые секретари советов институтов, являющихся структурными подразделениями организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Наименование должности "логопед" предусмотрено для организаций сферы здравоохранения и социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

3. Должность "преподаватель", предусмотренная в подразделе 1 раздела I настоящего документа, относится к должностям профессорско-преподавательского состава в

организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ. Должность "преподаватель", предусмотренная в [подразделе 2](#) раздела I настоящего документа, относится к должностям иных педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования и организаций дополнительного профессионального образования.

4. Должность "тьютор" предусмотрена для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования.

5. Должность "президент" предусмотрена только для образовательных организаций высшего образования.

6. Должности "начальник факультета", "начальник института", "начальник кафедры" и "заместитель начальника кафедры" предусмотрены только для образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка.

От работодателя:

Заведующая
МБДОУ № 5 «Капелька»
Шепелева Г. А. _____
от «_____» _____ 2019 г

От работников:

профсоюзный комитет
первичной организации
МБДОУ № 5 «Капелька»
председатель ПК
Карасёва П. Л. _____
от «_____» _____ 2019 г.

Приложение № 5
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ Краснокаменского д/с № 5 «Капелька».
2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).
3. Педагогические работники организации, замещающие должности, поименованные в разделе № 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678) имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы:

Должности иных педагогических работников

*Воспитатель
Старший воспитатель
Заведующий МБДОУ
Заместитель заведующей по воспитательной работе
Методист
Инструктор по физической культуре
Учитель-логопед
Музыкальный руководитель
Педагог-психолог*

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет руководителю образовательной организации за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

По согласованию между работником и работодателем в соответствии с работой организации длительный отпуск может быть разделён на части и оформлен соответствующим заявлением работника.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели в письменном виде. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков до начала учебного года, в течение которого будет предоставлен длительный отпуск по согласованию с профсоюзным органом.

Преимущественное право очередности предоставления имеют педагогические работники: имеющие стаж работы в организации 10 лет, имеющие медицинские показания или другие причины по которым нельзя перенести длительный отпуск на другой срок.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. В этом случае, заявление на предоставление длительного отпуска оформляется работником до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

10. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, без предоставления заработной платы в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

17. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется право прохождения бесплатного медицинского осмотра в ДООУ и аттестации по графику организации.

Другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются по договоренности между работником и работодателем с участием профсоюзного органа.

Муниципальное бюджетное дошкольное учреждение № 5
«Капелька»

Принят
на собрании трудового коллектива
МБДОУ № 5 «Капелька»
протокол № _____
от «___» _____ 2019 года

*Приложение № 6
к коллективному договору*

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОМИССИИ (УПОЛНОМОЧЕННОМ) ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

В соответствии с положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. 101, для осуществления практической работы по социальному страхованию в учреждении (далее д/с) образуется комиссия или избирается уполномоченный по социальному страхованию.

Комиссия (уполномоченный) по социальному страхованию (далее Уполномоченный) осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также решениями Фонда социального страхования Российской Федерации.

I. Общие положения

1.1. При числе работников менее 100 чел. избирается Уполномоченный по социальному страхованию в детском саду независимо от форм собственности, зарегистрированной в качестве страхователя в отделении (филиале отделения) Фонда социального страхования Р Ф.

1.2. Уполномоченный по социальному страхованию избирается из числа представителей администрации (бухгалтерии и других) и профсоюзов (трудового коллектива) на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

1.3. На основании Типового положения разрабатывается и утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива Положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию учреждения, в котором определяются срок полномочий и порядок принятия решений уполномоченным,

II. Функции уполномоченного

2.1. Уполномоченный решает вопросы:

- о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей, в том числе на частичное содержание

санаториев-профилакториев, санаторных и оздоровительных лагерей для детей и юношества; осуществляет контроль за их использованием;

- о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованным путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания, приобретенных за счет средств социального страхования; ведет учет работников и членов их семей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, отдыхе, лечебном (диетическом) питании.

2.2. Уполномоченный:

- осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию администрацией детского сада.

- проверяет правильность определения администрацией детского сада. права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии;

- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и администрацией детского сада.

2.3. Уполномоченный проводит анализ использования средств социального страхования в организации, вносит предложения администрации и профсоюзам (иным уполномоченным органам трудового коллектива) о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

III. Права и обязанности уполномоченного

3.1. Уполномоченный вправе:

- проводить проверки правильности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию администрацией организации, как по собственной инициативе, так и по заявлениям (жалобам) работников д/с;

- запрашивать у администрации д/с, органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля за охраной труда материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию, и выносить соответствующие решения;

- принимать участие в выяснении администрацией д/с, органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля за охраной труда обстоятельств несчастных случаев на производстве, в быту, в пути на работу или с работы и др.;

- участвовать в проведении органами Фонда социального страхования Российской Федерации ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования;

- участвовать в разработке планов оздоровления лиц, направляемых в санатории - профилактории;

- участвовать в осуществлении органами управления здравоохранения контроля за выдачей листов нетрудоспособности лечебно-профилактическими учреждениями, обслуживающими работников д/с;

- обращаться в отделение (филиал отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации, зарегистрировавшее страхователя, при возникновении спора между Уполномоченным и администрацией организации, а также в случаях неисполнения администрацией решений Уполномоченного;

- получать в отделении (филиале отделения) Фонда нормативные акты и необходимую информацию по вопросам, входящим в ее компетенцию;

- проходить обучение по вопросам социального страхования, организуемое отделением (филиалом отделения) Фонда;

- вносить в отделение (филиал отделения) Фонда предложения по организации работы по социальному страхованию в Школе;

- участвовать в развитии добровольных форм социального страхования работников д/с.

3.2. Уполномоченный обязан:

- в случае установления нарушений действующего законодательства по социальному страхованию информировать администрацию д./с. и отделение (филиал отделения) Фонда;

- представлять материалы о работе комиссии по запросам отделения (филиала отделения) Фонда;
- представлять общему собранию (конференции) трудового коллектива и администрации д./с. отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий;
- рассматривать в 10-дневный срок заявления (жалобы) работников д/с по вопросам социального страхования.

IV. Порядок работы уполномоченного

4.1. Уполномоченный избирается на срок от 1 до 3-х лет. Уполномоченный может быть переизбран до истечения срока полномочий решением общего собрания (конференции) трудового коллектива, в том числе по представлению отделения (филиала отделения) Фонда.

4.2. Рассмотрение документов проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Решения уполномоченного по социальному страхованию оформляются протоколом.

4.3. Порядок организации работы Уполномоченного устанавливается Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию д/с.

4.4. На время выполнения обязанностей Уполномоченного, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, работникам может гарантироваться сохранение места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с коллективным договором или соглашением.

4.5. По решению отделения (филиала отделения) Фонда Уполномоченному может быть выплачено единовременное вознаграждение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

V. Контроль за работой уполномоченного. Обжалование решений Уполномоченного.

5.1. Контроль за работой Уполномоченного осуществляет отделение (филиал отделения) Фонда.

5.2. Решения Уполномоченного могут быть обжалованы в отделение (филиал отделения) Фонда.

От работодателя:

Заведующая
МБДОУ № 5 «Капелька»
Шепелева Г. А. _____
от «_____» _____ 2019 г.

От работников:

профсоюзной комитет первичной
организации МБДОУ № 5 «Капелька»
председатель ПК
Карасёва П. Л. _____
от «_____» _____ 2019 г.

Приложение № 8
к коллективному договору

Положение по проведению специальной оценки труда (далее СОУТ)

Общее положение

Специальная Оценка Условий труда 2017 СпецОценка труда — это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника. По результатам специальной оценки труда устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах. С 1 января 2014 года вместо аттестации рабочих мест по условиям труда нужно проводить специальная оценка условий труда. Т.е. с этого времени процедура аттестации отменена, а оценка условий труда на рабочих местах в целях, предусмотренных трудовым законодательством, может осуществляться только в форме специальной оценки условий труда. Хотя результаты аттестации рабочих мест, проведенных до 2014 года, являются действительными как оценка труда. Примечание: Письмо Минтруда России от 8 апреля 2014 г. № 15-4/В-366

Структура СОУТ

1. Как провести специальную оценку условий труда
2. Как сэкономить на спецоценке условий труда
3. Специальная оценка условий труда
4. Кто обязан проводить специальную оценку условий труда
5. Организация, проводящая специальную оценку. Специализированный оценщик труда
6. Комиссия по проведению специальной оценки
7. Аналогичные рабочие места
8. Порядок проведения специальной оценки условий труда
9. Поэтапная специальная оценка условий труда
10. Внеплановая специальная оценка условий труда
11. Ответственность за не проведение специальной оценки условий труда 2017
12. Методика проведения специальной оценки условий труда

13. Классы условий труда
14. Оформление результатов оценки условий труда
15. Использование результатов оценки
16. Отражение результатов специальной оценки условий труда

1. Как провести специальную оценку условий труда

Порядок для новой процедуры оценки условий труда прописан в Законе от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Методика проведения специальной оценки условий труда утверждена приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н. Наряду с этим пока действуют и результаты аттестации рабочих мест, проведенной по правилам, установленным приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н. В общем случае результаты аттестации, проведенной до 1 января 2014 года, действительны в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации (за исключением случаев, когда специальную оценку условий труда рабочих нужно провести внепланово). Примечание: Очень подробно написано про Организацию спецоценки условий труда

2. Как сэкономить на спецоценке условий труда

Организации могут один раз оценивать рабочие места с оптимальными и допустимыми условиями труда, а не каждые пять лет. Дальше такие места достаточно включать в декларацию соответствия. Эти и другие поправки внес Федеральный закон от 01.05.16 № 136-ФЗ в статью 11 закона 426-ФЗ, который действует с 01.05.2016 г. После специальной оценки компания сдает в трудинспекцию декларацию соответствия. Раньше в декларацию включали только места без вредных факторов. Теперь компании декларируют рабочие места с оптимальными или допустимыми условиями труда. Закон распространяется на отношения с 1 января 2014 года. То есть компании вправе уточнить ранее сданную декларацию. Для этого заполните новый бланк с учетом изменений, а в шапке напишите, что это уточненная отчетность. Задекларированные места можно повторно не оценивать. Компания подаст новый отчет, который будет действовать еще пять лет. Льгота действует при условии, что не будет несчастных случаев и профзаболеваний. Иначе нужна новая оценка.

3. Специальная оценка условий труда

Специальная оценка условий труда представляет собой единый комплекс мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения фактических значений от установленных нормативов (п. 1 ст. 3 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ). По результатам проведения специальной оценки устанавливают классы и подклассы условий труда на рабочих местах сотрудников (п. 2 ст. 3 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ). Согласно пункта 3 статьи 3 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ специальная оценка условий труда не проводится в отношении: домашних работников; дистанционных работников; работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, которые не являются индивидуальными предпринимателями. Порядок

проведения специальной оценки условий труда регулируется Законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих дополнительно может регулироваться федеральными и региональными законами, другими нормативно-правовыми актами (п. 4 ст. 3 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ). Если даже сотрудники постоянно работают на территории заказчика, а не на территории предприятия, организации, все равно необходимо проводить оценку труда, потому что данная категория сотрудников не поименована в перечне работников, в отношении которых проводить специальную оценку условий труда не требуется. А перечень закрытый. Поэтому провести такую оценку надо, причем сделать это должен любой работодатель, без исключений (п. 2 ст. 8 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ). Иначе, не проведя же специальную оценку труда в отношении таких сотрудников, организация нарушит требования трудового законодательства. За это может грозить административная ответственность. ↑

4. Кто обязан проводить специальную оценку условий труда

Специальную оценку условий труда рабочих обязаны проводить все работодатели, а также Индивидуальные предприниматели ИП, принявшие на работу сотрудников. Предприниматели без наемного персонала не являются работодателями, поэтому проводить спецоценку им не нужно. Но как только в штате появится хотя бы один сотрудник, предпринимателю придется организовать специальную оценку вновь созданного рабочего места. Физические лица без статуса ИП, нанявшие работников, спецоценку не проводят. Примечание: Статья 3 Закона № 426-ФЗ.

5. Организация, проводящая специальную оценку.

Специализированный оценщик труда Организация, которая проводит специальную оценку условий труда, должна соответствовать следующим требованиям: она должна быть независимым лицом по отношению к работодателю; в ее уставных документах проведение специальной оценки условий труда должно быть прописано как основной вид деятельности; аккредитована в порядке, предусмотренном приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. № 205н. В организации должно быть не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей; врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям; в организации должна быть испытательная лаборатория (центр), которая аккредитована национальным органом России по аккредитации в порядке, установленном законодательством РФ, и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса. Порядок допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и

прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест устанавливается Правительством РФ. Примечание: Статьи 19 и 22 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

6. Комиссия по проведению специальной оценки

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателю нужно создать комиссию. Число членов комиссии должно быть нечетным. Также работодатель утверждает график проведения специальной оценки условий труда. Состав и порядок деятельности комиссии работодатель утверждает приказом. Комиссию возглавляет работодатель или его представитель. Примечание: Статья 9 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда, как правило, входят: представители работодателя. Это могут быть руководители структурных подразделений, кадровые специалисты, медицинские работники; специалист по охране труда; представители выборного органа первичной профсоюзной организации. Возглавляет комиссию работодатель или его представитель (п. 4 ст. 9 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ). Комиссия определяет перечень рабочих мест и критерии оценки труда, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест (п. 5–7 ст. 9 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

7. Аналогичные рабочие места

Аналогичными признают рабочие места, которые одновременно имеют следующие признаки: Примечание: Статья 9 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. профессии или должности одного наименования; выполнение одних и тех же профессиональных обязанностей при ведении однотипного технологического процесса в одинаковом режиме работы; использование однотипного производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья; работа в одном или нескольких однотипных помещениях; использование однотипных систем вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения; одинаковое расположение объектов (производственного оборудования, транспортных средств и т. п.) на рабочем месте; одинаковая обеспеченность средствами индивидуальной защиты. При выявлении аналогичных рабочих мест специальную оценку условий труда достаточно провести в отношении 20 процентов от общего числа рабочих мест, но не менее чем двух. Затем полученные результаты можно применять ко всем выявленным аналогичным рабочим местам. На аналогичные рабочие места заполняют одну карту специальной оценки условий труда и разрабатывают единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда сотрудников. Если в ходе проведения специальной оценки условий труда выявят хотя бы одно рабочее место, которое не соответствует признакам аналогичности, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, то специальную оценку проводят на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными. Примечание: Статья 16 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

8. Порядок проведения специальной оценки условий труда

Согласно статьи 8 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ специальную оценку условий труда проводят в соответствии с Методикой, которую утверждает Минтруд России. Периодичность проведения оценки: не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено законодательством РФ. Указанный срок исчисляют со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Перечень нормативных документов, которые содержат требования к рабочим местам, и параметры, измеряемые при специальной оценке, приведены в таблице законов по оценке условий труда. К некоторым рабочим местам применяется особый порядок проведения специальной оценки условий труда. Перечень таких рабочих мест утвержден постановлением Правительства РФ от 14 апреля 2014 г. № 290. А сам порядок проведения специальной оценки будет утвержден Минтрудом России в течение 2014 года. Результаты проведенных исследований (испытаний, измерений) оформляют протоколами в отношении каждого из вредных и (или) опасных производственных факторов, которые подвергнуты таким операциям. По результатам таких исследований (измерений) эксперт относит условия труда на рабочих местах к соответствующим классам (подклассам). Примечание: Статьи 11–14 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Нужно ли проводить специальную оценку условий труда, если на 1 января 2014 года в организации проведена аттестация рабочих мест? В общем случае не нужно. Если до 1 января 2014 года в организации была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то в общем порядке специальную оценку условий труда в отношении таких рабочих мест можно не проводить в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации. Результаты данной аттестации рабочих мест можно использовать для целей специальной оценки условий труда. То есть если в организации плановую аттестацию проводили, к примеру, в 2013 году, то условия труда нужно будет оценить по новым правилам только в 2018 году. Исключением являются случаи, когда у работодателя возникнет необходимость провести внеплановую оценку (п. 1 ст. 17 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

9. Поэтапная специальная оценка условий труда

В отношении некоторых рабочих мест специальная оценка может проводиться поэтапно. Это рабочие места: сотрудников, чьи профессии, должности и специальности не включены в списки, с учетом которых назначается досрочная трудовая пенсия по старости; условия труда на которых не признаны вредными или опасными. Завершить поэтапную спецоценку нужно до 31 декабря 2018 года (ч. 6 ст. 27 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ). Поэтапность предполагает проведение спецоценки в отношении не всех рабочих мест сразу, а только их части. Перечень таких рабочих мест определяется комиссией.

10. Внеплановая специальная оценка условий труда

Статья 17 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ говорит, что внеплановую специальную оценку условий труда нужно проводить в следующих случаях: ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест; получения предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой оценки в связи с нарушениями, выявленными в ходе проверки трудовой инспекцией; изменения технологического процесса, замены производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников; изменения состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников; изменения применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников; произошедшего на рабочем месте несчастного случая на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявления профессионального заболевания, причинами которого явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов; наличия мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда. Внеплановую специальную оценку условий труда проводят на соответствующих рабочих местах в течение 12 месяцев со дня наступления перечисленных случаев. Примечание: Если изменилось наименование рабочего места, компания реорганизована или предприниматель поменял Ф.И.О., внеплановую оценку проводить не нужно. к меню

11. Ответственность за не проведение специальной оценки условий труда 2017г.

Если организация не проведет обязательную специальную оценку условий труда, это будет являться нарушением трудового законодательства. В 2017 году административная ответственность за нарушение законодательства об охране труда установлена статьей 5.27 КоАП РФ. На основании этой статьи работодателя могут наказать, в том числе, за непроведение специальной оценки условий труда: Организации: штраф от 30 до 50 тыс. рублей или приостановление деятельности до 90 суток. Индивидуальные предприниматели: штраф от 1 до 5 тыс. рублей или приостановление деятельности до 90 суток. Должностные лица организации: штраф от 1 до 5 тыс. рублей или дисквалификация от 1 до 3-х лет (при повторном нарушении). С 1 января 2015 года в КоАП РФ добавляется новая статья 5.27.1 КоАП РФ, которая прямо устанавливает ответственность за нарушение работодателем порядка проведения специальной оценки условий труда или ее непроведение: Организации: предупреждение; штраф от 60 до 80 тыс. рублей; штраф от 100 до 200 тыс. рублей или приостановление деятельности до 90 суток (при повторном нарушении); Индивидуальные предприниматели: предупреждение; штраф от 5 до 10 тыс. рублей; штраф от 30 до 40 тыс. рублей или приостановление деятельности до 90 суток (при повторном нарушении).

Должностные лица: предупреждение; штраф от 5 до 10 тыс. рублей; штраф от 30 до 40 тыс. рублей или дисквалификация на срок от 1 до 3-х лет (при повторном нарушении).

12. Методика проведения специальной оценки условий труда

Методика проведения специальной оценки условий труда утверждена приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н. Она устанавливает требования к процедурам, которые должна выполнить специализированная организация, оказывающая услуги по проведению специальной оценки условий труда. Согласно части I Методики к таким процедурам относятся: идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (ч. II Методики, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н). Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов приводится в приложении 2 к приказу Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н; исследования (испытания, измерения) вредных и (или) опасных производственных факторов (ч. III Методики, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н); отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведенных исследований (испытаний, измерений) вредных и (или) опасных производственных факторов (ч. IV Методики, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н); оформление результатов проведения спецоценки (ч. V Методики, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н). Факторы, подлежащие к измерениям, испытаниям указаны в приложении № 1 данного положения.

13. Классы условий труда

Условия труда по степени вредности и опасности подразделяют на четыре класса:

1-й класс – оптимальные условия труда. К нему относят условия труда, при которых воздействие на сотрудника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, а также создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности сотрудника;

2-й класс – допустимые условия труда. Это такие условия, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены);

3-й класс – вредные условия труда. Сюда относят такие условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами условий труда;

3.1 – вредные условия труда 1-й степени. Сюда входят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные

факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов и увеличивается риск повреждения здоровья;

подкласс

3.2 – вредные условия труда 2-й степени. К нему относят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профзаболеваний или профзаболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной работы в таких условиях: 15 и более лет;

подкласс

3.3 – вредные условия труда 3-й степени. Сюда входят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профзаболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности; подкласс

3.4 – вредные условия труда 4-й степени. К нему относят условия труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профзаболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

4-й класс – опасные условия труда. Речь идет об условиях труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профзаболевания в период трудовой деятельности.

14. Оформление результатов оценки условий труда

Порядок формирования результатов оценки предусмотрен статьей 15 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Специализированная организация, которая оказывает услуги по проведению специальной оценки условий труда, составляет отчет о ее проведении (ст. 15 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ). Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по его заполнению утверждены приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н. Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывают все члены комиссии, а утверждает ее председатель. Каждый член комиссии, который не согласен с результатами оценки, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагают к этому отчету. Работодатель обязан ознакомить работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под подпись. Сделать это нужно в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении

специальной оценки условий труда, не позже. В этот срок не входят периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, а также периоды между вахтового отдыха.

15. Использование результатов оценки

Что должен сделать работодатель по итогам спецоценки труда? По результатам утверждения отчета о специальной оценке работодателю потребуется: ознакомить работников с результатами оценки (п. 4 ч. 2 ст. 4 Закона № 426-ФЗ); разместить результаты на своем сайте при его наличии (ч. 6 ст. 15 Закона № 426-ФЗ); сообщить в ФСС сведения о результатах спецоценки (пп. 18 п. 2 ст. 17 Федерального закона от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»). В определенных случаях работодатели должны задекларировать, что их рабочие места соответствуют установленным правилам и нормам и не являются вредными и опасными для сотрудников. То есть, если на этапе ИДЕНТИФИКАЦИИ потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (смотрите выше этапы проведения спецоценки условий труда) НЕ ВЫЯВЛЕНО их наличие, то потребуется оформить декларацию соответствия условий труда (ч. 1 ст. 11 Закона № 426-ФЗ). Форма декларации оценки труда и порядок ее заполнения утверждены приказом Минтруда России от 07.02.14 № 80н, который начал действовать с 8 июня 2014 года. Внимание! Если же при установлении по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах оптимальных и допустимых условий труда (1 и 2 класс соответственно) декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям не осуществляется (Письмо МинТруда РФ). В соответствии со статьей 7 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ результаты специальной оценки можно использовать, в частности, в целях: разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие нормативным требованиям охраны труда; обеспечения сотрудников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты; определения дополнительного тарифа для страховых взносов в Пенсионный фонд РФ; предоставления сотрудникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда.

16. Отражение результатов специальной оценки условий труда

Сведения о специальной оценке условий труда отразите в таблице 5 раздела II формы-4 ФСС, утвержденной приказом Минтруда России от 26 сентября 2016 г. № 381↑

В трудовом договоре должен быть указан класс условий труда, который устанавливается только по итогам спецоценки условий труда (СОУТ) (статья 57 ТК РФ). Под условиями труда понимается отнесение рабочего места к классам условий труда (оптимальным, допустимым, вредным, опасным). Поэтому если работодатель еще не провел аттестацию рабочих мест или СОУТ в офисе, он должен провести спецоценку условий труда в «кратчайшие сроки» и вписать

соответствующий класс в тексты договоров с работниками. Подробности — в письме Роструда от 20.11.15 № 2628-6-1. Работодатели, которые не проводили аттестацию или спецоценку рабочих мест в офисе, должны провести спецоценку условий труда в «кратчайшие сроки». И только после этого они могут указать в трудовом договоре класс условий труда. Сведения об условиях труда, которые отсутствовали на момент заключения трудового договора, после проведения спецоценки вносятся непосредственно в текст трудового договора, а гарантии и компенсации (в случае, если будут выявлены вредные или опасные условия труда) прописываются в приложении к трудовому договору либо отдельном соглашении сторон.

Приложение № 1

Вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда

На основании ст № 13 РФ от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

1) физические факторы - аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (**электростатическое поле**, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, **параметры микроклимата** (**температура воздуха, относительная влажность воздуха**, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

2) химические факторы - химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;

3) биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний.

2. В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

1) тяжесть трудового процесса - показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;

2) напряженность трудового процесса - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

3. Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса:

1) температура воздуха;

2) относительная влажность воздуха;

3) скорость движения воздуха;

4) интенсивность и экспозиционная доза инфракрасного излучения;

5) напряженность переменного электрического поля промышленной частоты (50 Герц);

6) напряженность переменного магнитного поля промышленной частоты (50 Герц);

7) напряженность переменного электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;

8) напряженность переменного магнитного поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;

9) напряженность электростатического поля и постоянного магнитного поля;

10) интенсивность источников ультрафиолетового излучения в диапазоне длин волн 200 - 400 нанометров;

12) энергетическая экспозиция лазерного излучения;

13) мощность амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;

14) радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников;

15) уровень звука;

16) общий уровень звукового давления инфразвука;

17) ультразвук воздушный;

18) вибрация общая и локальная;

19) освещенность рабочей поверхности;

20) концентрация вредных химических веществ, в том числе веществ биологической природы (антибиотиков, витаминов, гормонов, ферментов, белковых препаратов), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа, а также концентрация смесей таких веществ в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра));

21) массовая концентрация аэрозолей в воздухе рабочей зоны;

22) тяжесть трудового процесса (длина пути перемещения груза, мышечное усилие, масса перемещаемых грузов, угол наклона корпуса тела работника и количество наклонов за рабочий день (смену), время удержания груза, количество стереотипных рабочих движений);

23) напряженность трудового процесса работников, трудовая функция которых:

а) заключается в диспетчеризации производственных процессов, управлении транспортными средствами (длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени, число производственных объектов одновременного наблюдения, нагрузка на слуховой анализатор, время активного наблюдения за ходом производственного процесса);

б) заключается в обслуживании производственных процессов конвейерного типа (продолжительность выполнения единичной операции, число элементов (приемов), необходимых для реализации единичной операции);

в) связана с длительной работой с оптическими приборами;

г) связана с постоянной нагрузкой на голосовой аппарат;

24) биологические факторы (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра)).

4. По отдельным видам работ, профессий, должностей, специальностей федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, Государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом" по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливаться дополнительный перечень вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда.

Принято:
на общем собрании трудового
коллектива МБДОУ № 5 «Капелька»
Протокол № _____
«_____» _____ 2019 г.

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ № 5 «Капелька»
Шепелева Г. А. _____
Приказ № _____
«_____» _____ 2019 г.

Приложение № 9
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОХОЖДЕНИИ ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДОСМОТРОВ СОТРУДНИКАМИ МБДОУ № 5 «КАПЕЛЬКА».

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует прохождение предварительных и периодических медосмотров сотрудниками МБДОУ Краснокаменского д/с № 5 комбинированного вида «Капелька», в целях охраны здоровья работников, предупреждения и распространения заболеваний.

1.2. Медицинские обследования состояния здоровья работников образовательных учреждений – важная составляющая в системе профилактических мер, направленных на определение пригодности работников выполнять работу по данной профессии или должности, а также для выявления и предупреждения профессиональных заболеваний в течение их трудовой деятельности.

1.3. Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими лицензию на проведение предварительных и периодических осмотров.

1.4. Обязанности по организации проведения периодических осмотров возлагается на работодателя. В соответствии с действующим законодательством (ст. 212 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)).

Руководитель образовательного учреждения обязан организовать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Медицинские осмотры работников образования производятся за счет работодателя (ст. 213 ТК РФ). Расходы на их проведение оплачиваются на основании договора, заключенного между ОУ и медицинской организацией, имеющей лицензию на этот вид деятельности.

1.5.Ответственность за качество проведения медицинских осмотров возлагается на медицинское учреждение.

1.6.Организация медицинских осмотров требует постоянного внимания и контроля, т. к. от этого зависит здоровье и безопасность труда работников.

2.Цели проведения медицинских осмотров

2.1.Обязательные предварительные медицинские обследования проходятся работником при поступлении на работу и проводятся с целью определения соответствия состояния его здоровья поручаемой ему работе.

2.2..Обязательные периодические медицинские осмотры проводятся в целях:

- динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний;
- выявление заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников в целях охраны здоровья, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;
- своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний.
- предупреждения несчастных случаев на производстве;
- выявления общих заболеваний, являющимися медицинскими противопоказаниями для продолжении работы;
- своевременного проведения профилактических или реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановления его трудоспособности;

2.Порядок проведения предварительных осмотров

2.1.Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу, с целью определения соответствия состояния здоровья требованиям профессии, а также выявления заболеваний, которые могут обостряться и прогрессировать в условиях работы.

2.2.В соответствии со ст. 266 ТК РФ лица, не достигшие возраста 18 лет, принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра, и в дальнейшем, до достижения 18 лет, они ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

2.3.Работодатель выдает работнику направление на медицинский осмотр.

2.4.В направлении указывается :

- фамилия, имя, отчество работника;
- дата рождения адрес поступающего на работу;
- наименование образовательного учреждения ,где будет работать работник;
- должность;
- наименование медицинской организации, куда направлен работник для прохождения предварительного медицинского осмотра.

2.5.Направление подписывает руководитель образовательного учреждения и заверяет печатью учреждения.

2.6. Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию следующие документы:

- направление
- медицинскую книжку
- паспорт
- личную амбулаторную медицинскую карту.
- медицинский полис

2.7. В личной амбулаторной медицинской карте и медицинской книжке отражаются заключения врачей специалистов, и лабораторных и инструментальных исследований.

3. Организация и сроки проведения

3.1. Частота проведения медосмотров определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) совместно с работодателями, исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, **но периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться не реже 1 раза в год.**

3.2. Все женщины осматриваются акушером гинекологом с проведением бактериологического и цитологического исследования не реже 1 раза в год, а женщины старше 40 лет проходят 1 раз в 2 года маммографию или УЗИ молочных желез.

3.3. Обследование врача-терапевта, врача психиатра и врача нарколога при прохождении предварительного и периодического обследования обязательно.

3.4. При прохождении предварительного и периодического медицинского осмотров все работники образовательного учреждения 1 раз в год проходят следующих специалистов:

- дерматовенеролога
- отоларинголога
- стоматолога.

3.5. При прохождении предварительного и периодических осмотров все работники учреждения 1 раз в год проводят лабораторные и функциональные исследования:

- рентгенография грудной клетки;
- исследования крови на сифилис;
- мазки на гонорею;
- исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологические обследования на брюшной тиф при поступлении на работу, а в дальнейшем по эпидемическим показаниям;
- исследование на гельминтозы проводятся при поступлении на работу и в дальнейшем не реже 1 раза в год по эпидемическим показаниям.

3.6. Сотрудники, не прошедшие предварительный или периодический медицинский осмотр и имеющие следующие медицинские противопоказания

к работе не допускаются или допускаются после проведенного лечения и выздоровления:

- брюшной тиф;
- гельминтозы;
- венерические заболевания;
- лепра;
- брюшной тиф;
- дизентерия;
- сальмонеллез;
- заразные кожные заболевания (чесотка, трихофития, микроспория, парша, актиномикоз с изъязвлениями или свищами на открытых участках тела);
- туберкулез легких;
- туберкулезная волчанка лица и рук;
- гонорея.

3.7. После прохождения медицинского осмотра оформляется заключение в амбулаторную карту и санитарную книжку о разрешении приступить к работе.

4. Порядок проведения периодических осмотров

4.1. Периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, которые разрабатывает медицинский работник образовательного учреждения на основании контингента работников.

4.2. В списке контингента работников, подлежащих прохождению периодического осмотра, указывается:

- наименование образовательного учреждения;
- фамилии, имена и отчества работников;
- дата рождения;
- занимаемая должность;
- адрес.

4.3. Именной список утверждается руководителем образовательного учреждения и направляется в медицинскую организацию, которая будет проводить медицинский осмотр работников.

4.4. Образовательное учреждение согласовывает с медицинским учреждением дату проведения медицинского осмотра работникам образовательного учреждения.

4.5. Медицинский работник образовательного учреждения выдает работникам медицинские книжки на руки и объявляет работникам дату прохождения медосмотра.

4.6. Работники образовательного учреждения обязаны прибыть в медицинскую организацию на периодический осмотр, согласно утвержденной дате и иметь при себе :

- паспорт;
- санитарную книжку;
- медицинский полис;
- амбулаторную личную карту.

4.7.Периодический осмотр считается завершенным в случае осмотра работника всеми врачами специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных исследований и внесению результатов в санитарную книжку работника и амбулаторную карту.

4.8.В случае выявления врачом психиатром или наркологом лиц с подозрением на наличие медицинских противопоказаний, к допуску работам, при выполнении которых обязательно проведение периодических осмотров работников, указанные лица, направляются для освидетельствования на врачебную комиссию, уполномоченную на то органом здравоохранения.

4.9.Пройденный в полном объеме и своевременно медосмотр может гарантировать предупреждение профессиональных заболеваний, выявить наличие общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для работы в условиях вредных производственных факторов, или просто своевременно выявить ту или иную соматическую патологию.

4.10.По итогам проведения медицинских осмотров работникам образовательного учреждения, медицинский работник образовательного учреждения составляет отчет о прохождении медосмотра.

4.11.В отчете указывается:

- наименование организации, проводимое медосмотр;
- наименование организации работников;
- список лиц прошедших медосмотр с указанием пола, фамилии, имени, отчества, даты рождения, и заключения комиссии;
- численность работников, не завершивших периодический медосмотр;
- список работников не прошедших медосмотр;
- численность работников, имеющих временные медицинские противопоказания к работе;
- численность работников, нуждающихся в проведении дополнительного обследования;
- численность работников, имеющих постоянные медицинские противопоказания к работе;
- численность работников, нуждающихся в амбулаторном обследовании и лечении;
- численность работников нуждающихся в стационарном лечении;
- численность работников нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- численность работников нуждающихся в диспансерном наблюдении.

Выписка протокола собрания трудового коллектива
МБДОУ №5 «Капелька»
«О принятии коллективного договора».

от «_____» _____ 20 ____ г.

Присутствовало _____ чел.
Протокол № _____

Повестка дня

1. Принятие коллективного договора
2. Разное

Слушали: председателя первичной профсоюзной организации
МБДОУ № 5 «Капелька» Карасёву П. Л.; заведующую
МБДОУ № 5 «Капелька» Шепелеву Г. А.

Выступили: воспитатель Картавых Л. В., педагог-психолог
Гарань Н. М., заместитель заведующей по АХЧ
Давыдова Г. Е. и другие члены коллектива.

Решили: принять коллективный договор муниципального бюджетного
дошкольного учреждения № 5 «Капелька» на период
от _____ и
направить его в регистрационный Отдел правового обеспечения
и кадровой службы администрации Курагинского района
Красноярского края ведущему специалисту по социальным
трудовым отношениям

Голосовали: за _____ чел.
воздержались _____ чел.
против _____ чел.

Председатель собрания _____
Секретарь собрания _____

Соглашение от 20. 01. 2019 года.

**между администрацией и первичной профсоюзной организацией
МБДОУ Краснокаменский детский сад № 5 «Капелька» комбинированного
вида.**

Администрация МБДОУ Краснокаменский детский сад № 5 «Капелька», в лице заведующей Шепелевой Г.А., именуемая в дальнейшем - «Работодатель», с одной стороны и первичная профсоюзная организация в лице председателя профкома МБДОУ Краснокаменский детский сад № 5 «Капелька» Карасёва П. Л., именуемая в дальнейшем - «Профком», с другой стороны, заключили соглашение о следующем:

Работодатель обязуется:

1. Выполнять действия в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Коллективным договором детского сада № 5 «Капелька».
2. Утверждать, разрабатывать локальные акты МБДОУ «Капелька», согласовав с профкомом.
3. Учитывать мнения и предложения профкома:
 - в обеспечении условий по охране труда и противопожарной безопасности;
 - в составлении Коллективного договора;
 - в составлении актов по охране труда, трудовых споров;
 - в составлении положений и графика прохождения по аттестации работников на соответствие занимаемой должности и профстандарта сотрудников ДОУ;
 - в составлении актов по СОУТ работников МБДОУ;
 - в применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - в принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
 - в принятии формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - в утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
 - в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
 - в установлении порядка проведения аттестации (ст. 81 ТК РФ);
 - в установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)
 - в утверждении должностных инструкций и инструкций по охране труда;
 - в составлении внутреннего распорядка дня (ст. 190 ТК РФ);
 - в составлении графика очередных отпусков работников детского сада;
 - в установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
 - в утверждении графика работы в части разделения рабочего дня на части, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ)

- в составлении положений о длительных отпусках педагогическим работникам; о медицинских осмотрах сотрудников ДОУ;
- в представлении места отдыха и спорта;
- в распределении стимулирующих выплат.

Профком обязуется:

1. Защищать права и обязанности членов профсоюзной организации в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Коллективным договором.
2. Принимать активное участие в разработке нормативных и локальных актов детского сада № 5 «Капелька».
3. При выполнении условий Коллективного договора не призывать работников детского сада № 5 «Капелька» к протестам.

Стороны, подписавшие соглашение:

МБДОУ «Капелька»
662955, Красноярский край,
Курагинский район,
п.Краснокаменск,
ул.Центральная, д.5, 5А.
тел. 6-71-06
Заведующая д/с
Шепелева Г. А.

Подпись: _____

МБДОУ «Капелька»
662955, Красноярский край,
Курагинский район,
п.Краснокаменск,
ул.Центральная, д.5, 5А.
тел. 6-71-06
Председатель профкома
Карасёва П. Л.

Подпись: _____

