

Республика Карелия
Администрация Петрозаводского городского округа
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа «Детский сад № 127 «Северная сказка»
(МДОУ «Детский сад № 127 «Северная сказка»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (2021-2024 гг.)

Принят на общем собрании
трудоу коллектива
« 25 » 02 2021г.

Протокол № 3

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

Регистрационной № 77/2021 от « 19 » 03 2021 г.
Начальник отдела ТМО и ТЗУТ С/ О.А. Сергеев
(должность, Ф.И.О.)

От работодателя:
Заведующий
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад № 127 «Северная сказка»
(МДОУ «Детский сад № 127»)



О.В.Чуевская

От работников:
Председатель Совета трудового коллектива
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад № 127 «Северная сказка»
(МДОУ «Детский сад № 127»)

Бизз

Е.В.Бызова

1. Общие положения

- 1.1 Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между коллективом работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад №127 Северная сказка» МДОУ «Детский сад №127» (далее-Учреждение или детский сад) представленным председателем Совета трудового коллектива Учреждения в лице Бызовой Елены Валерьевны (далее – СТК), действующей на основании протокола № 1 от «08» сентября 2020 года общего собрания трудового коллектива с одной стороны, и Учреждением представленным заведующим Учреждения в лице Чуевской Ольги Вячеславовны, действующей на основании Устава Учреждения (далее – Администрация или работодатель), с другой стороны, именуемые в дальнейшем стороны, с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности коллектива работников детского сада, защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав в условиях экономической реформы и очередного этапа реформирования системы образования Российской Федерации, на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее-ТК РФ), Федеральном законе «Об образовании», иных законов РФ, Соглашении между Главой Петрозаводского городского округа, координационным Советом организаций профсоюзов г. Петрозаводска и Союзом работодателей г. Петрозаводска заключили настоящий Коллективный договор (далее – Договор).
- 1.2. Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях и гарантирует защиту их прав и интересов. Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.
- 1.3. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.
- 1.4. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.
- 1.5. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников.
- 1.6. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.
- 1.8. Подписанный сторонами настоящий Договор в семидневный срок направляется Администрацией на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия (ст.50 ТК РФ).
- 1.9. Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по соглашению
- 1.10. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.
- 1.11. Администрация и СТК, первичная организация Профсоюза работников образования и науки, отчитываются о выполнении Договора на общем собрании трудового коллектива Учреждения один раз в полгода.
- 1.12. В целях развития социального партнерства Стороны и признают необходимым предоставить возможность присутствия представителей Сторон настоящего Договора на заседаниях своих органов - административных планерках, заседаниях СТК.
- 1.14. Работодатель принимает локальные нормативные акты, непосредственно связанных с трудовой деятельностью работников Учреждения, по согласованию с представительным органом трудового коллектива (СТК) (ст.8 ТК РФ).

2. Обязательства трудового коллектива

2.1. Коллектив работников Учреждения обязуется:

- 2.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные нормативные акты Учреждения.
- 2.1.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности различного рода уважительным причинам выполнять работу.
- 2.1.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.
- 2.1.4. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в Учреждении в целом.
- 2.1.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.
- 2.1.6. Соблюдать требования охраны труда.
- 2.1.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.
- 2.1.8. Не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Работодателя к служебной тайне.
- 2.1.9. Стремиться к поддержанию деловой репутации Учреждения.
- 2.1.10. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:
 - Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса.
 - Формировать у воспитанников общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего полного и необходимого профессионального образования.
 - Развивать у воспитанников самостоятельность, инициативу, творческие способности.
 - Совершенствовать свое педагогическое мастерство.

3. Обязательства Администрации в области обеспечения трудовых прав работников

3.1. Администрация обязуется при заключении трудовых договоров соблюдать следующее:

- 3.1.1. Прием, перевод и увольнение работников Учреждения осуществлять с соблюдением прав граждан, установленных Конституцией РФ и законодательством о труде.
- 3.1.2. Знакомить под роспись всех работников Учреждения, в том числе вновь принятых, с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и установленными настоящим Договором их правами, обязанностями и льготами.
- 3.1.3. Согласовывать с СТК включение в индивидуальные трудовые договора работников положений о социально-бытовых условиях работников Учреждения.
- 3.1.4. Заблаговременно уведомлять СТК о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, возможными последствиями которые

могут повлиять на изменения условий труда работников;

3.1.5. Уведомлять работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения персонально под роспись не менее чем за два месяца до его увольнения (ст.180 ТК РФ).

3.1.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ч.3 ст.81 ТК РФ).

3.2. Стороны договорились, что:

3.2.1. При необходимости сокращения численности или штата работников принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение совместителей,
- сокращение численности или штата работников административно-управленческого персонала;
- введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб,
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на любые имеющиеся в Учреждении вакансии.

3.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности, или штата работников имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.2.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии)
- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами.

3.3. Не подлежит сокращению следующая категория работников:

- 1) беременные женщины;
- 2) женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- 3) одинокие матери, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;
- 4) лица, воспитывающие без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- 5) единственные кормильца ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает;
- 6) работники, которых нельзя увольнять по итогам оценки преимущественного права;
- 7) находящиеся на больничном или в отпуске на день увольнения (дату увольнения в таком случае необходимо перенести).

Перечисленные категории работников определены в ч. 6 ст. 81, ст. 179, ч. 1, 4 ст. 261, ст. 264 ТК РФ и п. п. 15, 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1.

- 3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. ст.178, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу
- 3.5. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока действия трудового договора, в т. ч. другой должности или на другом рабочем месте Администрация обязана провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

4.Рабочее время

- 4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 4.1.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, регулируется графиком работы, утверждаемыми работодателем по согласовании с СТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения и настоящим Договором.
- 4.1.2. Время перерыва для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и в соответствии со статьей 108 ТК РФ.
- 4.1.3. Для женщин, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ), остальным работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 4.1.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 4.1.5. По соглашению между работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.
- 4.1.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 4.1.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
- 4.1.8. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).
- 4.1.9. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым Законодательством. Привлечение к сверхурочным работам и их учет осуществляются в соответствии с Правилами внутреннего распорядка Учреждения.
- 4.1.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе.

- 4.1.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев и в порядке предусмотренных ст.113 ТК РФ. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.
- 4.1.12. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между работником и работодателем.
- 4.1.13 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

- 4.1.14. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. Перевод работника осуществляется по приказу (распоряжению) работодателя, содержащий условия ст. 312.9 ТК РФ и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Предоставление отпуска

- 5.1. Работникам предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск:
- для педагогических работников – 42 календарных дня;
 - для остальных категорий работников – 28 календарных дней.
 - Работникам-инвалидам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней - ст. 23 Федерального закона «О защите инвалидов в Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ».

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, (ст.321 ТК РФ) для всех категорий работников – 16 календарных дней.

- 5.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись.

- График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников.
- 5.3. По соглашению сторон и по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.
- 5.4. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора.
- 5.5. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.
- 5.6. Право на первый ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работника через шесть месяцев непрерывной работы в Учреждении. По договоренности сторон отпуск может быть предоставлен и раньше. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с установленным в Учреждении графиком отпусков (ч. 2, 4 ст. 122, ч. 1 ст. 123 ТК РФ).
- 5.7. Отдельным категориям работников по их требованию Работодатель обязан предоставить отпуск в удобное для них время, в том числе и до истечения шести месяцев непрерывной работы, вне зависимости от очередности отпусков, установленной в графике отпусков. При этом график отпусков подлежит изменению (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123 ТК РФ).
- 5.8. До истечения шести месяцев непрерывной работы первый оплачиваемый отпуск по заявлению работников предоставляется, в частности, следующим работникам (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123, ст. ст. 260, 286 ТК РФ):
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
 - несовершеннолетним (в возрасте до 18 лет);
 - лицам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
 - мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
 - совместителю - одновременно с отпуском по основной работе;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 5.9. Работникам-женам военнослужащих ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (при предоставлении справки с воинской части о сроках отпуска мужа). При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы
- 5.10. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, производится в соответствии со ст. 124 ТК РФ.
- 5.11. Разделение на части и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ.
- 5.12. Работодатель обязуется:
- 5.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.
- Продолжительность ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого межотраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.
- 5.14. Предоставлять одному из родителей (законному представителю) для ухода за детьми - инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 выходных дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из

родителей (опекунов, попечителей) или разделены ими между собой по своему усмотрению.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам, имеющим двоих и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- одиноким отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами. (ст. 128 ТК РФ).

5.17. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.18. Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры к тому, чтобы отпуск женам военнослужащих предоставлялся с учетом их пожеланий, а продолжительность отпуска была не менее продолжительности отпуска их мужа. При этом в случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

5.19. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.20. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст. 262 ТК РФ).

6. Оплата труда

- 6.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 6.2. Заработная плата работникам (педагогам) устанавливается за выполнение должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором и в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.
- 6.3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 6.4. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам должностей работников, согласно Приложению к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных - учреждений, подведомственных управлению образования комитета социального развития Петрозаводского городского округа, утвержденного постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 N 5584 (ред. от 17.10.2016) «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений».
- 6.5. Оплата труда работников производится на основании с действующим на Учреждении «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа» «Детский сад №127 Северная сказка» МДОУ «Детский сад № 127» со всеми его приложениями, принятого на общем собрании трудового коллектива и утвержденного по согласованию с СТК в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», а также с постановлением Главы Петрозаводского округа от 01.11.2013 N 5584 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений».
- 6.6. Заработная плата работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и состоит:
- оклада (должностного оклада) работника, фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, установленного в зависимости от квалификационного уровня должности, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
 - тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
 - компенсационных выплат за работу с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),
 - выплат стимулирующего характера (при наличии фонда оплаты труда):
 - за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ

- премиальных выплат по результатам труда, за качество профессиональной деятельности.

- 6.7. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается Работодателем с Управлением образования комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа и включает в себя, в соответствии со ст. ст.15, 57 ТК РФ, перечень структурных подразделений, сведения о количестве штатных единиц, перечень наименований должностей, профессий с указанием квалификаций и окладов, а также возможные надбавки для каждой из должностей (профессий) и месячном фонде заработной платы.
- 6.8. Оплата труда работников, принятых на работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.
- 6.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии) замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 6.10. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работнику производится доплата, в размере 20%.
- 6.11. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
- Работодатель принимает меры доведения заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины минимального размера оплаты труда.
- 6.12. Выплаты компенсационного характера не могут быть ниже размера предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
- 6.13. Компенсационная выплата за работу в местности, приравненной к Районам Крайнего Севера, устанавливается к заработной плате в следующих размерах:
- районный коэффициент – в размере 15%;
 - процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 50 процентов с первого дня работы, если правоотношения возникли с 07.04.2020 года (Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 26.06.2020 №1649 «О внесении изменения в Постановление Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 №5584»).
- 6.14. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и на срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, согласно статье 151 ТК РФ.
- 6.15. Компенсационная выплата за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.16. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных. В том случае, если работник проводит на рабочем месте с условиями труда, отклоняющимися от нормальных более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объем произведенной работы.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается Работодателем по согласованию с СТК.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть ниже минимальных размеров повышения (4%), установленного в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

6.17. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.18. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия, бюджета Петрозаводского городского округа.

6.19. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число (первая часть - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем). По заявлению работника его заработная плата перечисляется на счет в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

6.20. Работникам выдаются расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы, под личную роспись работника.

6.21. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

6.22. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

6.23. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами обязуется:

7.2. 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).

7.3. Обеспечить выполнение в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда работников Учреждения (Приложение № 1 к коллективному договору).

- 7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, 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.
- 7.5. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 7.6. Обеспечить:
- 7.6.1. своевременную выдачу работникам (определенных категорий) сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 2 к коллективному договору); моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 3 к коллективному договору);
- 7.6.2. выдачу работникам за счет средств учреждения санитарно-гигиенической одежды по перечню профессий и должностей (Приложение № 4 к коллективному договору);
- 7.6.3. обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 7.6.4. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на основании Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. и в соответствии с «Методикой проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты № 33н от 24.01.2014 г.
- 7.6.5. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 7.6.6. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения;
- 7.6.7. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников
- 7.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:
- 7.7.1. Повысить оплату труда работникам с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 ТК РФ, ч. 2 ст. 3, ч. 4 ст. 14 Закона о спецоценке) по перечню профессий и должностей (приложение № 5 к коллективному договору).
Минимальный размер доплаты за работу во вредных условиях труда - четыре процента от тарифной ставки (оклада) (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).
- 7.7.2. Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда, которые отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.
Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.
- 7.8. Совместно с СТК организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда (Приложение № 1 к коллективному договору);
- 7.9. Своевременно производит паспортизацию условий труда и санитарно-технического состояния Учреждения.
- 7.10. Принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, удалению льда с пешеходных дорожек или обработке обледенелых участков песком.

- 7.11. Проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14°C, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.
- 7.12. 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 (ст. 220 ТК РФ).
- 7.13. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 7.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены представительного органа трудового коллектива (СТК).
- 7.16. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.18. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.
- 7.19. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, работников не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

- 7.20. В целях недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ вести профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и пропаганду здорового образа жизни (приложение № 6 к коллективному договору)

7.21. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и методам оказания первой помощи;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, других обязательных медицинских осмотров, (обследований);
- соблюдать правило: «В здание и на территории Учреждения курение запрещено».

7.22. Представитель трудового коллектива обязуется:

- осуществлять систематический контроль за соблюдением Работодателем и работниками Учреждения требований по охране труда и технике безопасности, контроль за своевременным обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, а также предоставлением им дополнительных льгот согласно требованиям трудового законодательства.
- периодически проверять выполнение Работодателем предписаний комиссии по охране труда, выполнение условий Договора, добиваться их реализации, периодически (один раз в год) отчитываться перед общим собранием трудового коллектива о выполнении условий Договора.

8. Поддержка семьи, материнства и детства

- 8.1 Работодатель устанавливает неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.
- 8.2 Работодатель совместно с СТК проводит для работников Учреждения конкурсы семейного творчества, спортивные соревнования, выходные дни семейного отдыха.
- 8.3 СТК организует поздравление работников в связи с важными событиями в семейной жизни: свадьбой, рождением детей, юбилейными датами.
- 8.4 Работодатель обязуется производить работнику Учреждения компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно в соответствии со ст. 325 ТК РФ и в соответствии с положением, утвержденным Петрозаводским городским Советом от 18 декабря 2019 года N 28/28-547 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа».

9. Обязательства Администрации в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно-курортного лечения

- 9.1. Администрация совместно с СТК проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности работников, потерь рабочего времени по болезни по расчетной ведомости и контролируют правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.
- 9.2. Администрация ежегодно определяет размеры социальной помощи, оздоровительных работ, источники и размеры их финансирования.
- 9.3. Для оздоровительно-спортивных занятий работников в спортзалах Учреждения Администрация предоставляет спортзалы Учреждения работникам на время не менее 2 ч ежедневно, проводит Дни здоровья для работников и спортивные мероприятия в дни каникул (по лыжам, волейболу, баскетболу, бадминтону и т. д.).

10. Право и обязанности СТК

10.1. СТК Учреждения *обязуется*:

10.1.1. Представлять всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов.

10.1.2. Его деятельность направлена на:

- на улучшение условий работы и оплаты труда;
- на защиту профессиональных интересов работников.

10.2. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателям Учреждения и его представителей трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

11. Работа с молодежью

11.1. В целях усиления социальной защищённости молодых работников Администрация обязуется:

11.1.1. Создать совместно с представителем трудового коллектива совет (комиссию) по работе с молодёжью в Учреждении и содействовать его деятельности.

11.1.2. Создавать необходимые условия для реализации научного, творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации, развивать наставничество, мастер-классы молодых специалистов (стаж работы до 3-х лет).

11.1.3. Содействовать в Учреждении активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

12. Заключительные положения

12.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.2. Администрация:

- своевременно выполняет свои обязательства по договору;
- не реже 2 раз в год докладывает на заседании СТК о ходе их выполнения;

- совместно с СТК отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год;
 - проводит не менее 2 (двух) раз в год, с СТК, массовую проверку выполнения договора с последующим обсуждением способов его реализации;
 - рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.
- 12.3. СТК осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет Администрации о выполнении настоящего Договора.
- 12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора до подписания его сторонами должен быть доведен до сведения работников.
- 12.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начинаются за 6 месяцев до окончания срока действующего Коллективного договора.
- 12.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров.
- 12.7. За нарушение положений Коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.
- 12.8. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.
- 12.9. Каждый экземпляр Договора прошит, пронумерован, подписан уполномоченными лицами и скреплен круглыми печатями.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель СТК

МДОУ «Детский сад № 127»

Бызова /Е.В. Бызова

« 25 » 02 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ «Детский сад № 127»



О.В. Чуевская

2021 г.

Соглашение по охране труда

№ п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда)
1	2	3	4	5
1	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	ежедневно	Заведующий хозяйством	65
2	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	1 раз в неделю	Заведующий хозяйством	65
3	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	1 раз в квартал	Заведующий хозяйством, фельдшер	65
4	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды	ежедневно	Заведующий хозяйством,	18
5	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	Май- сентябрь	Заведующий хозяйством	65
6	Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников	июнь – август	Заведующий хозяйством	65
7	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	ежедневно	Заведующий хозяйством	65
8	Контроль за состоянием системы теплоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	ежедневно	Заведующий хозяйством	65
9	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте	постоянно	заведующий, Заведующий хозяйством, инспектор по ОТ	65
10	Ремонт ограждений, ворот, калиток	постоянно	Заведующий хозяйством	65

Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

№	Профессия и должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Единица измерения	Норма выдачи на год (кол. единиц или комплектов)
1	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	1
		Перчатки с полимерным покрытием	пара	6
2	Подсобный рабочий	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт	2
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пара	6
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1
		Шапочка белая х/б или косынка белая х/б	шт	2
3	Оператор стиральных машин	Костюм х/б или из смешанных тканей	шт	1
4	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	шт	1
		Рукавицы или перчатки с полимерным покрытием	пара	6
		Перчатки резиновые	пара	2
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм брезентовый или костюм х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1
		Сапоги резиновые	пара	1
		Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	пара	4
		Респиратор		до износа
6	Дворник	Костюм х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений	шт	1
		Фартук х/б с нагрудником	шт	2
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	пара	6

Заведующий МДОУ № 127

Чуевская О.В.

Председатель СТК МДОУ № 127

/Бызова Е.В./

25.02.2021

Перечень профессий и должностей, дающих работникам право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств

№	Профессия и должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1	Кладовщик	Мыло туалетное	200гр
2	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	200гр
3	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Мыло туалетное	200гр.
4	Оператор стиральных машин	Мыло туалетное	200гр
5	Младший воспитатель	Мыло туалетное	200гр
6	Подсобный рабочий	Мыло туалетное	200гр
7	Дворник	Мыло туалетное	200гр

Заведующий МДОУ №127



25.02.2021

Председатель СМК МДОУ №127

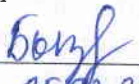
Бызова Е.В.
/Бызова Е.В./
25.02.2021

Перечень профессий и должностей, дающих работникам право на доплату к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда

№	Профессия и должность	Повышающий коэффициент
1	Шеф - повар	0,12
2	Повар	0,12


 Заведующий МДОУ № 127
 Чуевская О.В.
 25.02.2021

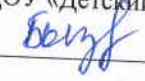
Председатель СМК МДОУ №127


 /Бызова Е.В./
 25.02.2021

СОГЛАСОВАНО:

Председатель СТК

МДОУ «Детский сад № 127»

 /Е.В. Бызова

« 25 » 02 2021 г.

УТВЕРЖАЮ:

Заведующий МДОУ «Детский сад № 127»

 /О.В. Чувская

« 25 » 02 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с рабочим местом.

ВИЧ/СПИД является проблемой, связанной с рабочим местом, и к ней следует относиться как к любому другому серьезному заболеванию или ситуации на рабочем месте. Эффективное решение проблемы ВИЧ/СПИДа лежит не только в медицинской плоскости, сколько в социальных и трудовых отношениях. Смещение эпицентра эпидемии ВИЧ-инфекции в старшие возрастные группы населения требует совершенствования борьбы с этим социально-значимым заболеванием, в частности, продвижения профилактических программ в трудовые коллективы.

2. Безопасная производственная среда

Для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда, безопасных для здоровья, и в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№155). Условия труда, безопасные для здоровья, предполагают сохранение оптимального физического и умственного здоровья на работе и адаптацию работы к возможностям работников в плане состояния их физического и умственного здоровья.

3. Социальный диалог

Успешное проведение политики к осуществлению программ по ВИЧ/СПИДу требуют совместных действий и доверия между работодателями, работниками, их представителями и в необходимых случаях правительствами, при активном вовлечении в этот процесс работников, инфицированных ВИЧ и пострадавших от ВИЧ/СПИДа.

4. Цель профилактической программы, задачи

Профилактика распространения ВИЧ/СПИДа в сфере социальных и трудовых отношений, формирования у работников организации нормативного поведения, исключающие вероятность ВИЧ-инфицирования, проявления чувства ответственности за собственное здоровье через приобщение к здоровому вы жизни.

Задачи:

- Обозначить проблему ВИЧ-инфекции для работников организации.
- Повысить уровень информированности целевой группы по вопросам ВИЧ/СПИДа.

- Выработать эффективные подходы для снижения поведенческих рисков распространения ВИЧ-инфекции среди работников организации и мотивировать их на обращение в медицинские учреждения для тестирования на Вич и лечения.
- Сформировать толерантное поведение в сфере трудовых отношений на основании ВИЧ/СПИД статуса работника. Снизить стигматизацию и дискриминации на рабочем месте.
- Овладение умениями предвидеть потенциально опасные ситуации и избегать их, в ситуации повышенного риска выбирать эффективные способы деятельности.

5. Содержательный раздел программы

Направления:

- Организационно-познавательные мероприятия (заседание круглых столов, дискуссий, собраний, формирование информационной среды).
- Профилактическая работа (соревнования, акции, дни здоровья, флэшмоб и др.).
- Мероприятия по пропаганде здорового образа жизни (соревнования, тематический вечера, оформление стендов, анкетирование, консультирование, беседы и т.д.).
- Культурно-массовые мероприятия по организации досуга работников организации (праздники, концерты, спортивные мероприятия, игры, конкурсы и т.д.).

План-календарь по профилактике ВИЧ/СПИДа

№ п/п	Название мероприятия	Сроки проведения	ответственные
1.	Оформление стенда о ЗОЖ «Здоровый я- здоровая страна»	Сентябрь, февраль	Старший воспитатель
2.	Привлечение медработников для организации лекционно- профилактической работы в организации «Что должен знать о ВИЧ каждый?»	Ноябрь	Старший воспитатель
3.	Выставка тематической литературы в кабинете «Осторожно СПИД».	Октябрь	Зам. заведующего по ВМР
4.	Проведение анкетирования среди работников организации «Что ты знаешь и ВИЧ/СПИД?»	Январь	Зам. заведующего по ВМР
5.	Неделя профилактики ВИЧ инфекции, СПИДа, посвященная Всемирному дню борьбы со СПИДом; дискуссии на тему «Здоровый образ жизни»	Декабрь	Зам. заведующего по ВМР
6.	Распространение буклетов «Выбери профилактику СПИДа»	Март	Старший воспитатель
7.	Выставка газет, плакатов, рисунков «Разные дороги в бездну»	Апрель	Старший воспитатель
8.	Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ-инфекции	Май	Старший воспитатель, Зам. заведующего по ВМР
9.	Организация спортивного досуга (соревнований) для работников, участие в городских мероприятиях по здоровому образу жизни	Май, июнь	Инструктор по физической культуре