

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

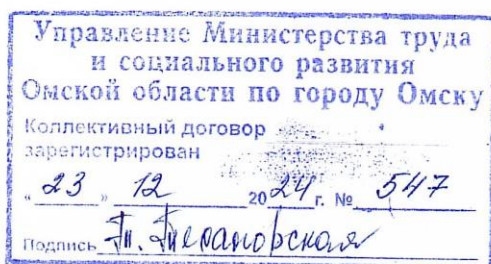
между работодателем и работниками

бюджетного дошкольного образовательного учреждения

города Омска

«Центр развития ребёнка - детский сад № 96»

на 2024-2027 годы.



Принят на общем
собрании работников
Протокол № 2
от «20» декабря 2024 года

От работодателя:

Заведующий БДОУ г. Омска

«Центр развития ребёнка

— детский сад № 96»

М.п.  Т.В. Гилева

«20» декабря 2024 года

От работников:

Председатель ППО

БДОУ г. Омска

«Центр развития ребёнка

— детский сад № 96»

М.п.  М.В. Кленина

«20» декабря 2024 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Омска «Центр развития ребенка – детский сад № 96».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);

Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

Областное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования;

Соглашение между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

Соглашение о социальном партнерстве между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация Омских профсоюзов», Союзом «Омское Региональное объединением работодателей»

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя и работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель - бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Омска «Центр развития ребенка - детский сад № 96 - в лице его представителя – заведующего Татьяны Васильевны Гилевой;

работники бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Центр развития ребенка – детский сад №96», интересы которых представляет председатель первичной профсоюзной организации Марина Валерьевна Кленина (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. В соответствии со статьёй 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации органи-

зации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

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

1.9. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора и не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором (ст.ст.41, 44 ТК РФ), а также подлежат регистрации в органах по труду.

1.10. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

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

1.12. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с гл. 61 ТК РФ и иными федеральными законами.

1.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 30 ТК РФ).

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

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

1.16. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ) Перечень локальных нормативных актов:

- Правила внутреннего распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о премировании работников;
- Другие локальные нормативные акты.

1.17. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ).

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, при-

меняемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора), в соответствии со ст. 68 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работников с локальными нормативными актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателем (ч. 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ (с изменениями и дополнениями), а именно: настоящим коллективным договором с приложениями, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.2. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором

2.1.3. 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться

2.1.4. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником,

один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

2.2.2. Обеспечивать своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.3. В соответствии со ст. 59 ТК РФ заключать срочные Трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на срок указанный в ст. 58 ТК РФ с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного Трудового договора.

2.2.4 Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую, высшую, и (или) квалификационную категорию педагог – методист, педагог – наставник, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

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

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

2.2.6. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, а так же исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором производить в соответствии со ст. 60.2. ТК РФ.

2.2.7. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ 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.

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

- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- проработавшие в Учреждении 10 лет и более;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

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

2.2.10. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией (ст.196 ТК РФ).

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

2.2.12. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и ва-

кантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст.81 ТК РФ).

2.3. Стороны договорились что:

2.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

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

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.4.2. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК РФ), по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.4.3. Представлять и защищать интересы работников, являющихся членами Профсоюза по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным ст. 398 ТК РФ.

2.4.4. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организацией (ст.372 ТК РФ)

2.4.5. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, выполнения соглашений по охране труда.

2.4.6. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей ст. 82 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего распорядка учреждения, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения, а так же на основании ст.100 ТК РФ.

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

- разрабатывается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией (по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации) график сменности работников;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

3.2.1. 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» ст.312.9 ТК РФ.

3.3. Предоставляется неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) по просьбе работников, имеющих на это право согласно ст. 93 ТК РФ, а также:

- по рекомендации МСЭ.

3.4. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни – запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.5. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст. 123 ТК РФ.

3.7. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ), разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв (ст. 125 ТК РФ), а также замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) производится в соответствии с указанными статьями ТК РФ.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, осуществляющим иную деятельность продолжительностью 28 календарных дней. Предоставлять руководителю ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 4 календарных дня. (ст. 119 ТК РФ)

3.8.2. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней инвалидам, независимо от группы инвалидности (ст. 128 ТК РФ)

3.8.3. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки, в иных случаях в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

3.8.4. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником. в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста (первоклассников) в школу – 1 день;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 дней в году;
- женщинам, имеющим детей до 18 лет, мужа которых были призваны по мобилизации – до 14 дней;
- в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ – до 3 дней;

- в других уважительных случаях по согласию сторон.

3.8.5. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

3.8.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

3.8.7. Педагогические работники имеют право на длительный (неоплачиваемый) отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы (приказ Минобрнауки РФ от 31.05.2016 года № 644).

При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется и, если есть продолжительность между увольнением и поступлением на работу составляют не более трех месяцев;
- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления, в котором работник должен указать конкретный период длительного отпуска, предварительно согласовав его длительность с работодателем за месяц до ухода в длительный отпуск для того, чтобы работодатель мог найти замену работнику.

На основании заявления работника оформляется распорядительный акт организации. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся в учебных классах.

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

При длительном отпуске возможен досрочный выход работника (с предупреждением работодателя за месяц до выхода) и по согласованию сторон.

Очередность предоставления длительного отпуска определяется по согласованию сторон и заявлениям работников. Продления длительного отпуска на основании листка временной нетрудоспособности нет, так как отпуск не оплачивается. Если временная трудоспособность наступила, то нужно написать заявление о приостановлении отпуска либо о выходе из него. Тогда больничный лист подлежит оплате.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по согласованию сторон и должно быть оговорено заранее.

3.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

3.9.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ;

3.9.3. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О военной обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников являющегося приложением к коллективному договору и разработанного в соответствии с ТК РФ, Постановлением мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175–п «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска» (с изменениями и дополнениями).

4.2. Ставки заработной и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории. Присвоенной по результатам аттестации.

4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

4.4. Заработная плата выплачивается 15 и 30 (31) числа каждого месяца. Выплата за первую половину месяца производится 15 числа каждого месяца, выплата за вторую половину месяца производится 30 (31) числа каждого месяца (в феврале — 28 (29) числа). Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных разрядов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к зарплате за стаж работы Крайнего Севера в приравненных к ним местностях.

4.6. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством Положением об оплате труда.

4.7. Изменение должностных окладов производятся:

- при присвоении квалификационной категории — со дня внесения разряда аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения;
- стажевые;
- спец. условия.

4.8. Осуществлять меры социальной поддержки работников в соответствии с Постановлением Правительства Омской области, Указом Губернатора и другими законодательными актами.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. при внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации. Обеспечить учет мнения профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

4.9.2. При замещении временно отсутствующего работника проводить доплату в соответствии со ст. 151 ТК РФ. При этом размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2. ТК РФ).

4.9.3. За время работы в периоды отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены (приостановки) для обучающихся по указанным выше причинам.

4.9.4. Установить размер повышения оплаты труда за работу в ночное время 35 % от оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время.

4.9.5. Выполнение в учреждении ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по согласию сторон.

4.9.6. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, вменяется работодателю в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

4.9.7. Выплачивать зарплату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9.8. При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат педагогическому работнику по вине иных должностных лиц образовательной организации требования по возмещению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

4.9.9. Стороны решили предпринять меры по организации всех сотрудников учреждения, обозначив питание первым, третьим блюдом. Оплату производить за безналичный расчет.

4.9.10. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, возлагается на работника учреждения в соответствии со ст. 238, 239 ТК РФ.

4.9.11. Порядок взыскания ущерба с работника происходит в соответствии со ст. 248 ТК РФ, при этом работодатель вправе отказаться от взыскания ущерба с работника (ст. 240 ТК РФ).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации и настоящим коллективным договором:

- при заключении трудового договора (гл. 10, гл. 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный Фонд России, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Работодатель обязуется, согласно установленной периодичности, представлять в СФР индивидуальные сведения и информацию о стаже и зарплате работников для выполнения их индивидуальных лицевых счетов государственного пенсионного страхования.

5.2.4. Работодатель обязуется представлять в СФР перечни профессий и рабочих мест, дающие право на пенсию по выслуге лет, а так же представлять в СФР списки лиц, выходящих на пенсию в соответствующий комплект документов. В том числе необходимые для назначения пенсии формы индивидуальных сведений по стажу и зарплате, подтверждающие наличие пенсионного права работника.

5.3. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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 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. После прохождения диспансеризации работник предоставляет справку из медицинской организации, подтверждающей прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ).

5.4. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

5.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется проводить регулярно объяснительную работу по обеспечению прав и обязанностей работающих, предусмотренных документами пенсионной реформы, как среди трудящихся, так и вновь поступающими на работу гражданами.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1 Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 214, 217 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н).

6.1.2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 210 ТК РФ).

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников образовательных организаций, не реже 1 раза в три года. (ст. 219 ТК РФ)

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

6.1.6. Разрабатывать и утверждать, своевременно один раз в пять лет обновлять инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.8. Сохранять место работы и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работников (ст. 220 ТК РФ).

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

6.1.10. 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.

6.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст.212 ТК РФ.

6.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, состав которой на приоритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации.

6.1.14. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.1.16. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму (ст. 213 ТК РФ).

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

6.1.18. Обеспечить оплату средней заработной платы работникам в случаях:

- отказа работника от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровья работников;
- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.

6.2. Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно – общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

6.3 Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются:

- организовать и реализовать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в коллективе (Приказ Минтруда России от 16 июня 2014 г. № 375н, приложение дополнено пунктом 32);
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- организовывать обучение в области охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и ст. 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 % (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

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

7.3.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения электронных трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7.3.5. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать общие требования в соответствии со ст. 86 ТК РФ.

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

7.3.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

7.3.9. Участвовать в работе комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, охране труда и других.

7.3.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

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

7.3.12. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссии помещения для проведения культурно – просветительских и других мероприятий с работниками и членами их семей; оргтехнику и средства связи. (ст. 377 ТК РФ).

7.3.13. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

7.3.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

7.4.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Знакомить каждого вновь принятого на работу с Положением о первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

7.6. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).

8.1. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

8.2. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации. Далее обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников учреждения, знакомить с ним вновь принятых работников (ст. 50 ТК РФ).

8.3. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9. Стороны договорились и обязуются:

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

9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.3. Рассматривают в течение 1 месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.11. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ППО
БДОУ г. Омска
«Центр развития ребенка –
детский сад № 96»
Кленина М. В.
Протокол № 6
от «20» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
БДОУ г. Омска
«Центр развития ребенка –
детский сад № 96»
Гилева Т. В.
«20» декабря 2024 г.

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка для работников БДОУ г. Омска «Центр развития ребёнка – детский сад № 96»

1. Общие положения.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники БДОУ г. Омска «Центр развития ребенка – детский сад № 96» реализуют своё право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работники БДОУ г. Омска «Центр развития ребенка – детский сад № 96» юридическое лицо – работодатель, представленная заведующим БДОУ г. Омска «Центр развития ребенка – детский сад № 96».

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в ДОУ, другой - у работника.

2.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон.

Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не выше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителя, главного бухгалтера не выше 6 месяцев.

2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в детском учреждении;

- справку из органов внутренних дел о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в соответствии со ст. 65 ТК в ред. Федерального закона от 23.12.2010 №387-ФЗ), выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.6. При заключении трудового договора впервые работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная трудовым законодательством информация.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган ПФ РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.7. При приеме на работу сотрудника или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель БДОУ обязан под роспись работника:

- ознакомить его с Уставом БДОУ и коллективным договором;

- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка;

- ознакомить с правилами обработки персональных данных работника и получить согласие,

- ознакомить с локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;

- проинструктировать работника по требованиям охраны труда, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни, и здоровье детей.

Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственность за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.8. В соответствии с приказом о приёме на работу, работодатель обязан в 5-ти дневный срок сделать запись в трудовой книжке работника или в сведениях о трудовой деятельности.

Трудовые книжки сотрудников, работающих по совместительству, ведутся по основному месту работы.

2.9. На каждого работника ведется личное дело, состоящее из одного экземпляра трудового договора, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к данной работе, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр ТД.

Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

2.10. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия.

Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотренные ст.72.1 ТК РФ.

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечению срока предупреждения, работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем, ТД может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение (расторжение) ТД по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка процедур, предусмотренных ТК РФ.

2.12. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Записи о причинах прекращения трудового договора в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, части статьи ТК РФ. Днём прекращения трудового договора считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с действующим законодательством сохранялось место работы (должность).

3. Основные права и обязанности работников.

3.1. Работник БДОУ имеет права и несет обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и другими статьями ТК РФ.

3.2. Работник БДОУ имеет право на:

3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.2.3. заработная плата выплачивается 15 и 30 (31) числа каждого месяца. Выплата за первую половину месяца производится 15 числа каждого месяца, выплата за вторую половину месяца производится 30 (31) числа каждого месяца (в феврале — 28 (29) числа). Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат;

3.2.4. оплачиваемый отдых установленной продолжительности;

3.2.5. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.2.6 профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в установленном порядке;

3.2.7. объединение, включая право на создание профессиональных союзов

3.2.8. участие в управлении в формах, предусмотренных ТК РФ и Уставом;

3.2.9. защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.2.10. самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции дошкольного образования.

3.2.11. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством;

3.2.12. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

3.2.13. основные права работника указаны в ст. 21 ТК РФ.

3.3. Работник обязан:

3.3.1. добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные ТД, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;

3.3.2. соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;

3.3.3. воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности (за исключением случаев, когда предпринимаемые действия наносят ребенку моральный и физический вред);

3.3.4. принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность учреждения;

3.3.5. содержать своё учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

3.3.6. эффективно использовать учебное оборудование экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

3.3.7. соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

3.3.8. следовать Кодексу профессиональной этики педагогических работников в сфере воспитания детей и осуществляющих образовательную деятельность (Министерство образования и науки РФ, Департамент государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи ПИСЬМО от 2014 г. N 09-148);

3.3.9. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.3.10. систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;

3.3.11. проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

3.3.12. Не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в процессе служебного использования, распространение которых может нанести вред работодателю и его работникам.

3.3.13. Педагогические работники несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении мероприятий принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев – оказывать посильную помощь пострадавшим; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать работодателю.

3.3.14. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала БДОУ определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

3.3.15. В учреждении проводится аттестация руководящих и педагогических работников на соответствие занимаемой должности. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением о порядке проведения аттестации руководящих и педагогических работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Центр развития ребенка – детский сад №96».

3.3.17. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию, не разглашать персональные данные другого работника, родителя и их детей.

4. Основные права и обязанности работодателя.

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.2. поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;

4.1.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу БДОУ, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

4.1.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.5. принимать локальные акты и индивидуальные акты ДООУ в порядке, установленным уставом;

4.1.6. Отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст.76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического отравления;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический осмотр;

- не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний по ОТ.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников;

4.2.2. предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;

4.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

4.2.4. контролировать соблюдение работниками обязанностей, возложенных на них Уставом, настоящими правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени;

4.2.5. своевременно в полном размере оплачивать труд работников;

4.2.6. организовать нормальные условия труда работников в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

4.2.7. обеспечить работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.8. осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, создание благоприятных условий работы; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

4.2.9. совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повы-

шению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других коллективов;

4.2.10. обеспечить систематическое повышение работника теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях

4.2.11. принимать меры по своевременному обеспечению необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

4.2.12. создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья воспитанников и работников, контролировать знание и соблюдение воспитанниками и работниками всех требований инструкций и требований ОТ, производственной санитарии и гигиены, пожарной безопасности;

4.2.13. обеспечивать сохранность имущества, сотрудников и воспитанников;

4.2.15. организовать питание воспитанников и сотрудников;

4.2.16. создавать коллективу необходимые условия для выполнения ими своих полномочий. Способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении, своевременно рассматривать заявление работников и сообщать им о принятых мерах.

4.3. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса и участие в мероприятиях, организуемых, обо всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в Департамент образования.

4.4. Заработная плата выплачивается 15 и 30 (31) числа каждого месяца. Выплата за первую половину месяца производится 15 числа каждого месяца, выплата за вторую половину месяца производится 30 (31) числа каждого месяца (в феврале — 28 (29) числа). Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. Режим работы определяется Уставом, коллективным договором, ТК РФ и обеспечивается соответствующими приказами заведующего.

5.2. Рабочее время педагогических работников определяется обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, настоящими правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы.

Таблица 1.

Режим рабочего времени работников

БДОУ г Омска «Центр развития ребенка – детский сад №96»

№ п/п	Должность	Рабочее время	Часы работы	Обед	Нагрузка
1	Заведующий (ненорм. раб. день)	8 часов	8.30 - 17.00	13.00-13.30	40 часов

2	Заведующий хозяйством	8 часов	8.30 - 17.00	13.00-13.30	40 часов
3	Главный бухгалтер	8 часов	8.30 - 17.00	13.00-13.30	40 часов
4	Бухгалтер	8 часов	8.30 - 17.00	13.00-13.30	40 часов
5	Старший воспитатель	7 часов	8.00 – 15.30	13.00-13.30	36 часов
6	Воспитатель	7 ¹² часов	1 смена 7.00 - 14.12 2 смена 11.48 - 19.00	В рабочее время на рабочем ме- сте	36 часов
7	Педагог-психолог	7 часов	8.00 – 15.30	13.00-13.30	36 часов
8	Педагог дополнитель- ного образования	3,36 часов	8.30-12.06	–	18 часов
9	Инструктор по ФВ	6 часов	7.30 – 14.00	13.00-13.20	30 часов
10	Музыкальный руководитель	4 ⁴⁸ часов	8.30 – 13 ⁴⁸	13.00-13.30	24 часа
11	Помощник воспитателя	8 часов	8.00 - 16.00	В рабочее время на рабочем ме- сте	40 часов
12	Повар	8 часов	1 смена 6.00-14.30 2 смена 10.00 – 18.30	11.00–11.30 13.00-13.30	40 часов
13	Кухонный рабочий	8 часов	7.30 -16.00	13.00-13.30	40 часов
14	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8 часов	8.00 - 16.30	13.00-13.30	40 часов
15	Кастелянша	4 часа	8.00 – 12.00	–	20 часов
16	Уборщик служебных помещений	8 часов	8.00 - 17.00	13.00-14.00	40 часов
17	Делопроизводитель	8 часов	8.00 – 16.30	13.00-13.30	40 часов
18	Мед. сестра	8 часов	8.00 – 16.30	13.00-13.30	40 часов
19	Кладовщик	8 часов	8.00 – 16.30	13.00-13.30	40 часов
20	Рабочий по КОРЗ	8 часов	8.30- 17.00	13.00-13.30	40 часов
21	Дворник	8 часов	7.00- 15.30	13.00-13.30	40 часов
22	Сторож	12 часов	19.00 – 07.00	В рабочее время на рабочем ме- сте	40 часов

Часы свободные от дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами, заседаний педагогического совета, родительских собраний педагогов вправе использовать по своему усмотрению.

Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах в соответствии с ТК РФ.

6. Отпуск работника.

6.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, осуществляющим иную деятельность продолжительностью 28 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в соответствии со ст. 122, 123, 124, 125 ТК РФ.

6.2. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с работодателем, (ст. 128 ТК РФ, раздел № 3 Коллективного договора «Рабочее время и время отдыха»).

7. Поощрения за успехи в работе.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительностью и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе, применяются следующие поощрения:

- а) объявления благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой.

7.2. Поощрения применяются работодателем. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

7.3. За особые трудовые заслуги работники БДОУ представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

7.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении); доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, представляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного условий (путевки в санатории, дома отдыха).

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в соответствии со ст.192 ТК РФ

8.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель налагает следующие взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Дисциплинарные взыскания накладываются только работодателем.

Работодатель имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, ходатайствовать о пересмотре на получение льгот.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт в соответствии со ст.193 ТК РФ.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованности педагогического работника.

8.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.7. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в

трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников БДОУ в случаях необходимости защиты прав и интересов воспитанников.

8.8. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Работодатель по своей инициативе или просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников БДОУ имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

8.9. Педагогические работники детского сада, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

8.10. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а так же увольнение в связи с аморальным проступком и применение мер физического или психического насилия производится без согласования с профсоюзным органом.

8.11. Дисциплинарные взыскания к руководителю учреждения применяются Департаментом образования Администрации города Омска.

9. Заключительные положения

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются заведующим с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ).

С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу работник до начала выполнения его трудовых обязанностей.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ППО

БДОУ г. Омска

«Центр развития ребенка –
детский сад № 96»

Кленина М. В.

Протокол №6

от «20» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

БДОУ г. Омска

«Центр развития ребенка –
детский сад № 96»

Гилева Т. В.

«20» декабря 2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ

**по охране труда между работодателем и работниками
БДОУ г. Омска «Центр развития ребенка – детский сад №96»
на 2024 – 2027 учебный год**

№/№ п/п	Содержание мероприятия	Количество единиц	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица
1.	Ознакомление с новыми законодательным и нормативными актами, инструкциями	по мере по- ступления		в течение года	Ответственный по ОТ , Заведующий ДОУ
2.	Вводные инструктажи по охране труда с вновь принятыми сотрудниками	по мере по- ступления		в течение всего периода	Заведующий ДОУ
3.	Первичные инструктажи на рабочем месте с вновь поступившими сотрудниками и повторные не реже 1 раза в полу- годие			в течение всего периода	Заведующий ДОУ
4.	Обучение руководителя учреждения вопросам охраны труда в лицензи- рованном учебном центре.	1 чел.	1,5	в течение года	Заведующий ДОУ
5.	Обучение уполномоченного по ОТ.	1 чел.	1,2	по графику	Председатель ПК
6.	Инструктаж по противопожарной безопасности со всеми работниками ДОУ	2 раза в год		Апрель, декабрь	Ответственный по ОТ
7.	Приобретение смывающих и дезин- фицирующих средств. Контроль наличия в санитарно – бытовых по- мещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом в пределах норм			в течение года	Завхоз
8.	Осмотр технического состояния здания	2 раз в год		Апрель, сентябрь	Комиссия, РОЗ, завхоз
9.	Осмотр технического состояния спортивного зала	1 раза в год		Сентябрь	Комиссия, РОЗ, завхоз
10.	Обучение вопросам охраны труда и проверка знаний работников по утвержденному графику	1 раза в год		Сентябрь	Ответственный по ОТ, председа- тель ПК
11.	Проведение медицинского осмотра	1 раза в год		Март	Заведующий ДОУ, мед. сестра
12.	Организация и проведение физкуль- турных и спортивных мероприятий, производственной гимнастики, ле-			в течение го- да	Ответственный по ОТ

	чебной физической культуры с работниками				
13.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	при наличии лимитов бюджетных ассигнований			Завхоз
14.	Устройство (реконструкция) помещений и площадок для занятий спортом	1 раз в год	1	Июль	Завхоз
15.	Возврат 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 14 июля 2021 г. N 467н	по мере поступления		в течение года	Ответственный по ОТ

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ППО

БДОУ г. Омска

Центр развития ребенка –

детский сад № 96»

Кленина М. В.

Протокол №6

от «20» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

БДОУ г. Омска

«Центр развития ребенка –

детский сад № 96»

Гилева Т. В.

«20» декабря 2024 г.

НОРМЫ ВЫДАЧИ СИЗ

№	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Норма выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (шт, пары, компл, г, мл)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1.	<i>Заведующий Старший воспитатель Педагог – психолог Музыкальный руководитель</i>	Одежда санитарная	Халат	2 шт	п.3.1.9. СанПИН 2.4.3648-20
		Средства защиты органов дыхания (во время эпидемий простудных заболеваний)	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Дезинфицирующее средство «Антисептик»	посредством автоматизированных систем выдачи (санитайзер) постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
5.	<i>Воспитатель</i>	Одежда санитарная	Халат	2 шт	П. 3.1.9. СанПИН 2.4.3648-20
		Средства защиты органов дыхания (во время эпидемий простудных	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полу-	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ

		заболеваний)	маски		
		Средство защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Твердое мыло	санитарно – бытовое помещение, 200*11 мес.	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Дезинфицирующее средство «Антисептик»	100 мл.	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
6.	Инструктор по физической культуре	Средство защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты органов дыхания (во время эпидемий простудных заболеваний)	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства противогрибковым (фунгицидным) действием)	Дезинфицирующее средство «Антисептик»	посредством автоматизированных систем выдачи (санитайзер) постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
7.	Помощник воспитателя	Одежда санитарная	Костюм /халат	2 шт	п.3.1.9. СанПИН 2.4.3648-20
		Одежда санитарная	Фартук (во время раздачи пищи)	1 шт	п.3.1.9. СанПИН 2.4.3648-20
		Одежда санитарная	Фартук целлофановый (для мытья посуды)	1 шт	п.3.1.9. СанПИН 2.4.3648-20
		Одежда	Колпак или косынка или ша-	1 шт	п.3.1.9. СанПИН

		санитарная	почка		2.4.3648-20
		Одежда санитарная	Халат темный (для уборки помещений)	1 шт	п.3.1.9. СанПИН 2.4.3648-20
		Средства защиты органов дыхания	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ
		Средство защиты рук	Перчатки резиновые	24 пары	п.3.1.9. СанПИН 2.4.3648-20
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Твердое мыло	санитарно – бытовое помещение, 200*11 мес	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Дезинфицирующее средство «Антисептик»	100 мл.	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
8.	Главный бухгалтер Бухгалтер Делопроизводитель Педагог доп. образования	Средства защиты органов дыхания (во время эпидемий простудных заболеваний)	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ
		Средства защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Дезинфицирующее средство «Антисептик»	посредством автоматизированных систем выдачи (санитайзер) постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
12.	Старож	Одежда защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н

			Костюм\ халат для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средство защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	4 пары	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты органов дыхания (во время эпидемий простудных заболеваний)	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства противогрибковым (фунгицидным) действием)	Дезинфицирующее средство «Антисептик»	посредством автоматизированных систем выдачи (санитайзер) постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
13.	<i>Дворник</i>	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
			Костюм тёплый для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средство защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средство защиты головы	Головной убор для защиты от общих загрязнений	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н

		для очищения от неустойчивых загрязнений			
		Средства защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Дезинфицирующее средство «Антисептик»	посредством автоматизированных систем выдачи (санитайзер) постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
14.	Старшая медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты органов дыхания (во время эпидемий простудных заболеваний)	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Дезинфицирующее средство «Антисептик»	посредством автоматизированных систем выдачи (санитайзер) постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
15.	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты органов дыхания (во время эпиде-	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой ча-	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ

		мий простудных заболеваний)	стью – фильтрующие полу-маски		
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
16.	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм/ халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
			Фартук резиновый \ целлофановый для защиты от механических воздействий	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих загрязнений	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты органов дыхания (во время эпидемий простудных заболеваний)	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полу-маски	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ
		Средства защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Дезинфицирующее средство «Антисептик»	посредством автоматизированных систем выдачи (санитайзер) постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
17.	Шеф – повар Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.

					2021 №767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты органов дыхания (во время эпидемий простудных заболеваний)	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ
		Средства индивидуальной защиты рук для конвективной теплоты	Перчатки Рукавицы	3 пары/12 часов	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Дезинфицирующее средство «Антисептик»	100 мл.	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
18.	<i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>	Одежда специальная защитная	Костюм\ Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты рук	Перчатки (х\б) для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
			Перчатки специальные диэлектрические Определяется документами изготовителя	До износа	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт на 2 года	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты	Средства индивидуальной	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г.

		органов дыхания (во время эпидемий простудных заболеваний)	защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски		Гл. сан. врача РФ
		Средства защиты ног	Боты \ Галоши специальные диэлектрические Определяется документами изготовителя	До износа	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
19.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты органов дыхания (во время эпидемий простудных заболеваний)	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
20.	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты органов дыхания (во время эпиде-	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой ча-	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ

		мий простудных заболеваний)	стью – фильтрующие полу-маски		
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
21.	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм\Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Одежда специальная защитная	Халат (тёмный) для защиты от производственных загрязнений	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты органов дыхания (во время эпидемий простудных заболеваний)	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полу-маски	1 раз в 3 часа	Постановление №18 от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Дезинфицирующее средство «Антисептик»	посредством автоматизированных систем выдачи (санитайзер) постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
22.	Заведующий хозяйством	Одежда санитарная	Халат для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт	П. 3.1.9. СанПИН 2.4.3648-20
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты	Средства индивидуальной	1 раз в 3 часа	Постановление №18

		органов дыхания (во время эпидеми- мий простудных заболеваний)	защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой ча- стью – фильтрующие полу- маски		от 15.05.2023 г. Гл. сан. врача РФ
		Дерматологиче- ские средства ин- дивидуальной за- щиты очищающе- го типа: средства для очищения от неустойчивых за- грязнений	Жидкое антибактериальное мыло	санитарно – бытовое помещение, постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н
		Средства защиты от биологических факторов (микро- организмов): гри- бов (средства с противогрибко- вым (фунгицид- ным) действием)	Дезинфицирующее средство «Антисептик»	посредством автоматизи- рованных си- стем выдачи (санитайзер) постоянное наличие	Единые типовые нормы Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н

Основание: ПРИКАЗ Минтруда РФ от 29 октября 2021 г. N 766н, ПРАВИЛА ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СМЫВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ.