

От работодателя:

Заведующий МКДОУ  
детский сад «Колокольчик»  
Беляева Т. Л.

«21» октября 2021 г.

М.П.

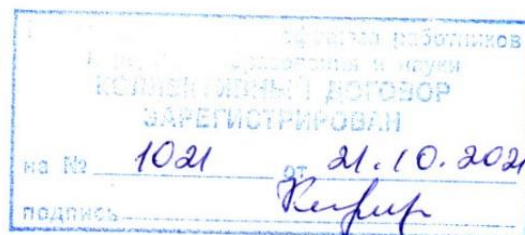
От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКДОУ детский сад «Колокольчик»  
Солдаткина М. Н.

«21» октября 2021 г.

**Дополнения и изменения**  
**к Коллективному договору 21/2-56 от 11.08.2021**  
по регулированию социально-трудовых отношений  
между работодателем и работниками  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад «Колокольчик»  
Вичугского района Ивановской области

на 2021 - 2024 годы



155315 Ивановская область, Вичугский район, п. Каменка, ул. 25 Октября,  
д. 82-А, тел.: 8 (49354) 95-2-09, e-mail: vr-kamds1@mail.ru,  
сайт: <http://дсколокольчик.вичугский-роо.рф/>

Данные исполнителя:

Солдаткина М.Н., председатель первичной профсоюзной организации МКДОУ  
детский сад «Колокольчик», контактный телефон 8-920-343-50-71, e-mail:  
soldatkina\_marina@mail.ru

Дополнения и изменения к Коллективному договору 21/2-56 по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Колокольчик» Вичугского района Ивановской области на 2021-2024 годы.

**Пункт 5.14 раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» читать в следующей редакции:**

**5.14** Предоставлять руководителю и работникам отпуск с сохранением заработной платы в рабочее время в следующих случаях:

- в случаях рождения ребенка в семье – 1 календарный день;
- в случае регистрации брака детей – 1 календарный день;
- в случае регистрации брака работника – 3 календарных дня;
- в случае смерти родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры – 3 календарных дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации 4 календарных дня и членам профкома 1 календарный день;
- уполномоченному по охране труда от профсоюза - 2 календарных дня, внештатному правовому инспектору – 2 календарных дня;
- членам выборных профсоюзных органов всех типов – 2 календарных дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учреждения;
- дополнительное время отдыха работникам, которые прошли полный курс вакцинации, в текущем году, против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, проводимой в целях снижения риска инфицирования и предупреждения развития тяжелых форм заболевания – 1 календарный день;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности (исключая период пандемии) – 3 календарных дня. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению.

**Пункт 5.16. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» читать в следующей редакции:**

**5.16** Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

**Пункт 6.11. раздела 6 «Оплата и нормирование труда» читать в следующей редакции:**

**6.11** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

**Пункт 6.20. раздела 6 «Оплата и нормирование труда» читать в следующей редакции:**

**6.20** "Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.";

(Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ (ред. от 28.06.2021) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда")

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами." (ТК РФ Статья 117).

**Пункт 8.1.12. раздела 8 «Улучшение условий и охраны труда работников» читать в следующей редакции:**

**8.1.12** Организовывать проведение за счет собственных средств:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии с Приказом Минтруда России N988н, Минздрава России №1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.
- обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

**Пункт 8.3.9 раздела 8 «Улучшение условий и охраны труда работников» читать в следующей редакции:**

**8.3.9** Избрать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Постановлением Исполкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 29.05.2018 №13-12 «О Примерных положениях о СУОТ» (вместе с «Положением о системе управления охранной труда и государственном профессиональном образовательном учреждении», «Примерным положением о системе управления охраной труда и образовательной организации дополнительного образования»)

**Пункт 2.4 приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» читать в следующей редакции:**

**2.4** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), 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 и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию; (абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010 N 387-ФЗ)
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

(абзац введен Федеральным законом от 13.07.2015 N 230-ФЗ)

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

(в ред. Федеральных законов от 01.04.2019 N 48-ФЗ, от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

(часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ; в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

**Пункт 3.2.15 приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» читать в следующей редакции:**

**3.2.15** Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

(часть третья введена Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**Пункт 6.5 приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» читать в следующей редакции:**

**6.5** 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.

(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

(часть четвертая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

(часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Пункт 2.3.2 приложения № 2 к коллективному договору «Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Колокольчик»» читать в следующей редакции:

2.3.2 Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$Зп = Оф + К + С, \text{ где:}$$

Зп - месячная заработная плата;

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

Оплата за фактическую учебную нагрузку работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ст \times Фн}{Нчс}, \quad \text{где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ст - оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Приложения № 7 к коллективному договору «Соглашение по охране труда муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Колокольчик» читать в следующей редакции:

Администрация и комитет профсоюза МКДОУ детский сад «Колокольчик» договорились: А. со стороны работодателя (администрация):

- обеспечивать в образовательном учреждении здоровые и безопасные условия для участников образовательного процесса;
- гарантировать права работникам образовательного учреждения на охрану труда;
- информировать в установленном порядке государственные органы надзора и контроля, органы исполнительной власти о происшедших авариях, пожарах и несчастных случаях в образовательном учреждении;
- проводить специальную оценку условий труда на соответствие их требованиям охраны труда;
- организовывать проведение инструктажа, проверки знаний по ТБ;
- проводить дознания по делам о нарушении ТБ;
- своевременно возмещать вред, причинённый здоровью работника образовательного учреждения увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей;
- не препятствовать работе представителя по охране труда и ТБ при профкоме; В. со стороны профсоюзной организации:
- осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и ТБ в образовательном учреждении;
- участвовать в организации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
- оказывать работодателю (администрации) помощь при расследовании несчастных случаев в организации;
- участвовать в работе по проведению специальной оценки условий труда.

Соглашение по охране труда  
МКДОУ детский сад «Колокольчик»  
на 2022-2024 гг.

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный
1	2	3	4
<b>Совершенствование правового и нормативного обеспечения охраны труда</b>			
1.	Издать приказы по организации безопасной работы в ДОО	Январь	Заведующий
2.	Заключение соглашения по охране труда с ПК на год	Январь	Заведующий Председатель ПК
<b>II. Организационное обеспечение охраны труда</b>			
3.	Организация в установленном порядке инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.	В течение года	Заведующий Уполномоченный по ОТ
4.	Совместно с профсоюзным комитетом	1 раз в квартал	Заведующий

	организовать систематический административно-общественный контроль за состоянием охраны труда		Комиссия по ОТ Уполномоченный по ОТ
5.	Совместно с профсоюзным комитетом подвести итоги выполнения плана по охране труда	Ноябрь	Заведующий Председатель ПК
<b>III. Техническое обеспечение охраны труда</b>			
6.	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, средствами индивидуальной защиты	В течение года	Завхоз
7.	Обеспечить работников смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами	В течение года по норме	Завхоз
8.	Проверка оборудования, детской мебели в групповых комнатах	В течение года	Завхоз
9.	Контролировать работоспособность осветительной аппаратуры, искусственного и естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, общественных местах, на территории ДОО	В течение года	Завхоз
10.	Контролировать оснащение медицинских кабинетов оборудованием, обеспеченностью медикаментами в соответствии с нормами	В течение года	Заведующий Медсестра
11.	Контроль за оформлением и пополнением уголков по безопасности жизнедеятельности в детском саду.	Периодически	Воспитатели групп
12.	Контроль за оборудованием машиниста по стирке белья (исправность утюгов, стиральной машины)	В течение года	Завхоз
13.	Проверка наличия на рабочих местах инструкций по охране труда	2 раза в год	Председатель ПК Уполномоченный по ОТ
14.	Проверка состояния территории детского сада для своевременного устранения причин, несущих угрозу жизни и здоровью воспитанников и сотрудников.	1 раз в квартал	Заведующий Завхоз
15.	Провести общий технический осмотр зданий, территорий и сооружений учреждения	1 раз в полугодие	Заведующий Комиссия по ОТ
16.	Регулярное пополнение аптечек первой помощи в помещениях ДОО	1 раз в квартал	Медсестра
17.	Проводить благоустройство территории ДОО, спортивной площадки	Май-сентябрь	Заведующий Завхоз
18.	Проведение мероприятия по проверке готовности теплосетей к отопительному сезону и мероприятия по их обслуживанию	Май-сентябрь	Заведующий



19.	Ремонт лестничных пролётов	Июнь - июль	Заведующий
20.	Ремонт групповых помещений	Июнь - июль	Заведующий
21.	Подготовка и приём ДОО к новому учебному году	Июнь - август	Заведующий
22.	Провести испытание спортивного оборудования спортивного зала	Август- сентябрь	Заведующий Уполномоченный по ОТ
23.	Контроль в зимнее время за отсутствием на карнизах крыши сосулек, нависающего льда и снега	Зимний период	Завхоз
<b>IV. Профессиональное обучение и информационное обеспечение охраны труда</b>			
24.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	В соответствии с графиком	Заведующий
25.	Приобретение наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда	Ежегодно	Заведующий
26.	Организация уголка по охране труда	В течение года	Уполномоченный по ОТ
27.	Организовать расследование и учет несчастных случаев с работниками и детьми (с составлением актов по формам Н-1 и Н-2, проводить профилактическую работу по их предупреждению).	По случаю возникновения	Заведующий Уполномоченный по ОТ Председатель ПК
28.	Организация и проведение Дня охраны труда: Соблюдение правил пожарной безопасности в ДООУ	2 квартал	Уполномоченный по ОТ
29.	Провести проверку знаний работников по охране труда	3 квартал	Уполномоченный по ОТ
30.	Составление плана работы на следующий год	4 квартал	Уполномоченный по ОТ
31.	Оформление уголка «28 апреля-Всемирный день охраны труда»	Апрель	Уполномоченный по ОТ
<b>VI. Медико-профилактические и санитарно-гигиенические мероприятия</b>			
32.	Проведение в установленном порядке обязательных периодических медицинских осмотров работников детского сада	Май	Заведующий

(Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Федеральный закон от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке труда» (в ред. Федеральных законов от 23.06.2014 N 160-ФЗ, от 13.07.2015 N 216-ФЗ, от 01.05.2016 N 136-ФЗ, от 19.07.2018 N 208-ФЗ, от 27.12.2018 N 553-ФЗ, от 27.12.2019 N 451-ФЗ, от 08.12.2020 N 429-ФЗ, от 30.12.2020 N 503-ФЗ))

**Приложение № 8 к коллективному договору «Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами выдачи СИЗ работникам сквозных профессий (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением") (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213) читать в следующей редакции:**

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты) на одного человека
1	2	3
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Нарукавники из полимерных материалов	до износа

	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Нарукавники из полимерных материалов	до износа
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Щиток защитный лицевой или	до износа
	Очки защитные	до износа
Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
Помощник воспитателя	Хлопчатобумажный халат	1 шт.

**Приложение № 9** к коллективному договору «Перечень смывающих и обезвреживающих средств, нормы их выдачи на 1 месяц на работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., согласно ст. 221 Трудового Кодекса РФ и Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н (ред. От 23.11.2017) «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» читать в следующей редакции:

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц на одного человека
1.	Повар, завхоз, помощник воспитателя, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
2.	Повар, завхоз, помощник воспитателя, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, извести, кислот, щелочей, солей...; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл

Примечания:

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдаётся мыло.
2. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., выдаются защитные, регенерирующие и восстановительные кремы, очищающие пасты для рук.

## Внести следующее приложение к Коллективному договору:

### Приложение № 12

Положение по профилактике ВИЧ/СПИДА в МКДОУ детский сад «Колокольчик» Вичугского района Ивановской области и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией

Приложение № 12  
К Коллективному договору  
МКДОУ детский сад «Колокольчик»

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Солдаткина М.Н.

Утверждаю:  
Заведующий МКДОУ  
детский сад «Колокольчик»  
\_\_\_\_\_ Беляева Т.Л

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение по профилактике ВИЧ/СПИДА в МКДОУ детский сад «Колокольчик» и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией (далее по тексту – Положение) разработано с целью проведения мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции в МКДОУ детский сад «Колокольчик» (далее по тексту - Учреждение), снижения количества новых случаев ВИЧ-инфекции среди работающего населения.

1.2. Положение разработано с учетом:

- Федерального закона от 30.03.1995 №38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекция)»;
- Постановление главного государственного санитарного врача по Ивановской области (Управление Роспотребнадзора по Ивановской области) № 7от 02.07.2014 г. Об усилении мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекции в Ивановской области.
- Иными нормативными и правовыми актами в сфере профилактики ВИЧ-инфекций.

### 2. Цель и задачи проведения мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекций

2.1. Целью проведения профилактических мероприятий является - снижение количества новых случаев ВИЧ-инфекции среди работающего населения.

2.2. Задачи проведения мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции в Учреждении:

- признание ВИЧ-инфекции проблемой, требующей проведения активных профилактических мероприятий;
- разработка и реализация мероприятий, направленных на ограничение распространения ВИЧ-инфекции среди сотрудников организации и их семей.

2.3. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей в Учреждении проводится информационно-образовательная кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

### 3. Обязанности Работодателя и сотрудников Учреждения

3.1. Работодатель и сотрудники Учреждения признают права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме

на работу.

3.2. Работодатель и сотрудники учреждения придерживаются принципа не дискриминации, который основан на признании того, что ВИЧ не передается в быту, и люди, живущие с ВИЧ, могут вести активный образ жизни на протяжении многих лет. Предприятие рассматривает ВИЧ/СПИД как любое другое серьезное заболевание, не дискриминирует и не терпит дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных работников или кандидатов.

3.3. Работодатель и сотрудники учреждения признают право работника на конфиденциальность его или ее ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу или для повышения в должности.

3.4. Работодатель не допускает увольнение с работы, отказ в приеме на работу, отказ в приеме в организацию, а также ограничение иных прав и законных интересов ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции, равно как и ограничение иных прав и законных интересов членов семей ВИЧ-инфицированных.

3.5. Работодатель обязуется создать благоприятную безопасную и здоровую рабочую среду для всех работников. Это обязательство основано на том утверждении, что ВИЧ/СПИД не передается при бытовых контактах и при выполнении функциональных обязанностей на рабочем месте.

3.6. Работодатель отвергает тестирование в качестве необходимого условия приема на работу или продвижения по службе. При тестировании следует соблюдать два ключевых принципа: тестирование должно быть добровольным, а результаты конфиденциальными.

Тестирование будет широко пропагандироваться, но работников не будут заставлять проходить эту процедуру. Работникам будет предоставляться информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования. По согласованию с руководством, работникам будет выделяться время для прохождения консультирования и тестирования.

3.7. Работодатель признает особый характер обстоятельств, связанных с ВИЧ-инфекцией.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными или больными в стадии СПИДом будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

3.8. Работодатель обязуется обеспечить соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

3.9. Работодатель обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

3.10. Работодатель будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

4. Гарантии соблюдения прав и свобод ВИЧ-инфицированных

4.1. ВИЧ-инфицированные сотрудники обладают всеми правами и свободами и несут обязанности в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

4.2. Права и свободы граждан Российской Федерации могут быть ограничены в связи с наличием у них ВИЧ-инфекции только федеральным законом.

Пронумеровано, прошнуровано,  
скреплено печатью  
на «4» листах



Заведующий д/с:

Т. Л. Беляева