

От работодателя:

Заведующий МБДОУ НГО  
детский сад №28 «Ягодка»  
*Куприянова М.Г.*  
Куприянова М.Г.  
«18» марта 2019г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ НГО детский сад  
№ 28 «Ягодка»

*Чиб Е.А.*  
/Чиб Е.А./  
«18» марта 2019г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**к коллективному договору**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения Невьянского городского округа**  
**детский сад №28 «Ягодка» посёлка Ребристый**  
**(адрес: п. Ребристый, ул. Лесная, 14, тел.36-1-11)**

**Срок действия коллективного договора**  
**на 2016-2019 годы (зарегистрирован 27.12.2016г. №21-к)**

Принято общим собранием МБДОУ НГО детский сад №28 «Ягодка»  
Протокол №22 от 14.03.2019г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
ГКУ «НЕВЬЯНСКИЙ ЦЗ»  
«15» 03 2019 г.  
Запись за № 16-Д

2019г.

На основании п.1.8. действующего Коллективного договора стороны решили внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор:

1. Раздел 2 пункт 2.1. Коллективного договора дополнить пунктами:

2.1.17 Работники, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего права на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 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, в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

2.1.18 Согласно Указу Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» предусмотреть мероприятия, направленные на предоставление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет:

Не допускать увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

По желанию, предоставлять дополнительные не оплачиваемые выходные дни не менее 2 дней в месяц и дополнительные отпуска без сохранения заработной платы от 15 дней в календарном году:

- женщинам, воспитывающим малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до шестнадцати лет;
- многодетной матери, воспитывающей детей в возрасте до шестнадцати лет;
- женщинам, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

2.Пункт 3.1.11 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

3.1.11 Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительной отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

3. Раздел 3 Коллективного договора дополнить пунктом:

3.1.12 Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время» ТК РФ Статья 262.2. «Очередность

предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей.

4. Пункт 3.2.2 Коллективного договора дополнить, изложив в следующей редакции:

Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Предоставлять также отпуск без сохранения заработной платы:

- проводы в армию – 2 дня;
- на свой юбилей – 1 день;

(отпуска с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается, в соответствии со статьей 263 ТК РФ.

5. Раздел 5 Коллективного договора дополнить пунктом:

5.20 В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавшими от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

5.2.1 Профилактика ВИЧ/СПИДа:

- проводить работу с сотрудниками по реализации программ по профилактике ВИЧ-инфекции «Узнай об этом на работе».

- проводить обучение работников в целях осознания риска всех видов передачи ВИЧ-инфекции и стремлению максимально его сократить, включая передачу инфекции от матери к ребенку и понимание важности изменения рискованных видов поведения, связанных с инфекцией;

- доводить до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском;

- все работники должны пройти инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:

- выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;

- соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;
- не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях савок и щетку (веник);
- соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами загрязненными кровью и другими биологическими выделениями открытыми частями тела;
- при нарушении целостности кожных покровов ( порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью или другими биологическими выделениями, пострадавшему необходимо оказать первую медицинскую помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медицинского работника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.
- организует и проводит мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);
- организует социологические исследования (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;
- информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

5.2.2. Работники имеют право получать информацию и консультирование услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ/СПИДом.

5.2.3. По желанию работник имеет право пройти добровольное тестирование на ВИЧ-инфицирование в лаборатории СПИД ГУЗ «Становлянская РБ», либо в другом медицинском учреждении.

5.2.4. Конфиденциальность:

- ни при каких обстоятельствах не требовать от лиц подавших заявление о приеме на работу предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ- инфекции должен определяться правилами конфиденциальности;
- предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях предусмотренных законодательством РФ;
- никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

5.2.5.Продолжение трудовых отношений:

- ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому

освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

#### 5.2.6. Недопущение дискриминации:

- следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, не допускать никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

#### 5.2.7. Поддержка ВИЧ-инфицированных работников:

- в целях поддержки ВИЧ-инфицированных работников может быть разработана программа по поддержке, включающая мероприятия по обеспечению условий жизни и труда на рабочих местах.

- все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.).

- не допускать никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.

#### 6. Пункт 5.1 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

5.1 Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников, в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

#### 7. Пункт 5.4 Коллективного договора дополнить, изложив в следующей редакции:

5.4 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется согласно ст.226 ТК РФ.

Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, специальную оценку условий труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации согласно п. 5.2.5 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018–2020 годы.

#### 8. Пункт 5.9 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

5.9 Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом №426 «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 года. Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

9. Пункт 5.19 Коллективного договора дополнить, изложив в следующей редакции:

5.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

10. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания .

11. Все остальные нормы коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Невьянского городского округа детский сад №28 «Ягодка» поселка Ребристый на 2016 – 2019 годы и Приложения к нему остаются неизменными.

Прошнуровано, пронумеровано и  
скреплено печатью

В ( Месте )

листов

Заедующий МБДОУ детский сад  
№28 «Ягодка» г.Ребристый

*Людмила Федоровна* / М.Г. Куприянова /



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575841

Владелец Куприянова Марина Григорьевна

Действителен с 30.08.2021 по 30.08.2022