

Департамент образования и молодёжной политики
администрации города Нефтеюганска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения города Нефтеюганска
«Детский сад № 20 «Золушка»

(МАДОУ «Детский сад №20 «Золушка»)

на 2023 – 2026 годы

От работодателя:

Директор МАДОУ
«Детский сад № 20 «Золушка»

_____ Л.Н.Голубева

«__» _____ 2023г.
М.П.

От работников:

Председатель ППО МАДОУ
«Детский сад № 20 «Золушка»

_____ И.Н.Ванжа

«__» _____ 2023г.
М.П.

Нефтеюганск
2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Считать утратившим силу коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 20 «Золушка» на 2020-2023 г.

Настоящий коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 20 «Золушка» является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 20 «Золушка» и вступает в силу с 27.03.2023г.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад № 20 «Золушка» (далее по тексту – Учреждение), в лице директора (далее по тексту - работодатель)

- работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО) в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.4. Коллективный договор распространяется:

- на руководителя

- на работников, являющихся членами ППО, состоящих в трудовых отношениях с работодателем;

- на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, не являющихся членами ППО, от имени которых работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счета ППО денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены настоящим договором;

- на работников, не являющихся членами ППО и не подавших соответствующего письменного заявления в ППО и работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.6. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ» №273-ФЗ от 29.12.2012г., Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» №1032-1 от 10.04.1991г., Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996г., Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» № 68-оз от 01.07.2013г. в действующей редакции и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудо-

вого права, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

1.8. Предметом настоящего договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии, и льготы, предоставляемые работникам.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (часть 1 статья 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, предусмотренных статьей 43 ТК РФ.

1.11. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с отраслевыми, межотраслевыми, территориальными соглашениями и нормами действующего законодательства.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации какой-либо из сторон их права и обязательства по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.12. Работодатель признает ППО, её выборные органы - Профсоюзный комитет (далее по тексту Профком) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношениях.

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации. Первичная профсоюзная организация воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределённый срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно, в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

Заключение трудовых договоров с педагогическими работниками осуществляется с учетом следующих запретов, установленных ст. 331 ТК РФ:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 4 ст.331 ТК РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце 3 части 2 статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности челове-

чества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими отраслевыми, межотраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работ, не обусловленного трудовым договором.

2.4. Изменение, определенных сторонами, условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и других условий, осуществляется в соответствии со статьей 74 ТК РФ. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Перевод работника на другую работу и временный перевод работника на другую работу осуществляется в соответствии с ТК РФ.

2.7. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.8. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

2.9. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй статьи 312.1 ТК РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом,

принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

2.10. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.11. При заключении трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно необходимо руководствоваться статьей 312.2 ТК РФ.

2.12. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя регулируется статьей 312.3 ТК РФ, локальным нормативным актом учреждения в действующей редакции, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

При организации труда дистанционных работников работодатель руководствуется статьей 312.6 ТК РФ.

2.13. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

2.14. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут в соответствии со статьей 312.8 ТК РФ.

2.15. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя осуществляется в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ и локальным нормативным актом Учреждения в действующей редакции, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

2.16. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в со-

ответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

Локальный нормативный акт, принимаемый с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, должен содержать:

- формат обмена электронными документами;
- срок подтверждения получения электронного документа от другой стороны;
- порядок подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации;
- форму ознакомления дистанционного работника с непосредственно связанными с его трудовой деятельностью локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме;
- формат обращения (электронного документа или в иной форме) дистанционного работника к работодателю с заявлением;
- порядок взаимодействия работодателя и работника, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя;
- режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно;
- условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;
- порядок сроки и размер выплаты компенсации за использование для выполнения трудовой функции принадлежащих дистанционному работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также порядок сроки и размер возмещаемых расходов, связанных с использованием для выполнения трудовой функции оборудования, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, принадлежащие работнику или арендованные им.

2.17. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой статьи 312.9 Трудового Кодекса РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу; срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на ди-

станционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

-иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.18. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Оплата времени простоя производится пропорционально времени простоя согласно табеля учета рабочего времени и рассчитывается от месячного фонда оплаты труда дистанционного работника по основной занимаемой должности на ставку работы.

2.19. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ста-

тья 77 ТК РФ).

2.20. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ППО. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

2.21. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части 1 статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца 3 части 2 статьи 331, и статьи 351.1 ТК РФ, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П и учитывать, что указанные взаимосвязанные положения признаны противоречащими Конституции Российской Федерации.

2.22. Работодатель обязан не позднее, чем за два месяца представлять в ППО проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей (профессий) и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.23. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в Центр занятости населения, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения установлены в отраслевых и территориальных соглашениях:

- ликвидация организации с численностью 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников организации в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.24. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- педагогические работники (не более чем за два года до назначения трудовой пенсии);

- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до назначения трудовой пенсии);

- с более высокой категорией труда и квалификацией;

- одинокие отцы и матери, имеющие детей до 16 лет;

- семейные - при наличии ребёнка (детей), если оба супруга работают в образовательных учреждениях;

- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет, а также детей, не достигших возраста 23 лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;

- председатель ППО, не освобожденный от основной работы, в период использования им указанных полномочий и в течение двух лет после истечения срока его полномочий.

2.25. С целью использования внутренних резервов, для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- приостанавливать прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Учреждения;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным статьей 93 ТК РФ, по их заявлению.

При введении режима неполного рабочего дня (смены и (или) рабочей недели, а также при приостановке производства, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в центр занятости населения в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.26. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупреждать работников персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

2.27. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со статьями 178, 318 ТК РФ.

2.28. Работодатель обязуется высвобожденным работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья;

- гарантировать льготы при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (статьями 178, 179, 180, 181, 318 ТК РФ);

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.29. Первичная профсоюзная организация:

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего за-

конодательства о труде при заключении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представляет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами ППО (статья 373 ТК РФ);

- обеспечивает защиту и представительство работников, членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров;

- участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

- принимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогический работник обязан систематически повышать свой профессиональный уровень. Педагогические работники Учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года. Работникам, осваивающим дополнительную профессиональную программу, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость освоения дополнительной профессиональной программы, исходя из потребности Учреждения;

- создавать необходимые условия для совмещения работы обучающимся работникам, проходящим обучение по дополнительным профессиональным программам на рабочем месте или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства. В соответствии с действующим законодательством;

- направлять работника на обучение по дополнительным профессиональным программам, сохранять за ним место работы, профессию (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статьи 168,187 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 (ред. от 29.07.2015) «Об особенностях направления работников в служебные командировки»). Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя. При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются;

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в установленном порядке, при проведении аттестации педагогических работников в

состав аттестационной комиссии включается представитель профкома (ст.82 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

3.3. Работник обязан:

- постоянно повышать свой профессиональный уровень;
- возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств учреждения. В случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (статьей 249 ТК РФ);

- педагогический работник проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

3.4. Аттестация педагогических работников производится в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям осуществляется один раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией самостоятельно формируемой Учреждением.

3.6. Стороны договорились о следующем:

3.6.1. Правила проведения аттестации педагогических работников Учреждения определяются приказами Министерства просвещения Российской Федерации, Департамента образования и науки ХМАО – Югры.

3.6.2. При организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

3.6.3. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основание для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации, предъявляемым требованиям к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основание для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

3.6.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в измслучае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

3.6.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 ТК РФ и ст.47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», или при прохождении военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на 1 год после выхода на работу.

3.6.6. Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист), учитывается независимо от того по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

3.6.7. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, а педагогический работник по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

3.6.8. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствие с занимаемой должности), если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.6.9. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о самообследовании без выполнения аттестационного задания.

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

-имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»), ведом-

ственные награды (медали К.Д.Ушинского; нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации), государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук» и «доктор наук».

- в межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях;

- в межаттестационный период является победителем во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;

- в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Педагогический работник, желающий пройти аттестацию по упрощенной процедуре, направляет соответствующее заявление с приложением копий документов, подтверждающих право на упрощенную процедуру аттестации секретарю аттестационной комиссии на адрес att@iro86.ru в электронной форме одновременно с отчетом о самообследовании.

Секретарь аттестационной комиссии анализирует основания для применения упрощенной процедуры аттестации и, при наличии оснований, обеспечивает проведение процедуры аттестации по упрощенной форме. В случае отсутствия оснований секретарь аттестационной комиссии информирует педагогического работника о необходимости прохождения процедуры аттестации в общем порядке в срок не более 15 дней с момента подачи заявления.

Аттестационная комиссия принимает решение на основании экспертного заключения, содержащего информацию о результатах экспертизы отчета о самообследовании, и информации об освобождении от решения аттестационного задания с приложением копии документа, подтверждающего право на упрощенную процедуру аттестации.

Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания аттестационной комиссии для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации по упрощенной процедуре при соответствии всем остальным условиям.

3.6.10. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, работодатель должен руководствоваться п.2 ч.1 статьей 81 ТК РФ и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

3.6.11. Педагогический работник не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации не ранее чем через 12 месяцев и не более, чем через 18 месяцев с даты вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии педагогического работника занимаемой должности.

3.6.12. Условия оплаты труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) в соответствии с перечнем должностей для учета имеющейся квалификационной категории до окончания срока ее действия:

Перечень должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Педагог дополнительного образования	Воспитатель
Музыкальный руководитель	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка).
Инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)
Воспитатель дошкольного образовательного учреждения	Инструктор по физической культуре дошкольного образовательного учреждения
Воспитатель дошкольного образовательного учреждения	Педагог дополнительного образования дошкольного образовательного учреждения.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях и (или) специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель
Тренер-преподаватель, в т.ч. физкультуры (физвоспитания), ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Инструктор по физической культуре

3.6.13. Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности вправе через два года после её установления, проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль деятельности.

3.6.14. Не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогического работника по причинам:

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

- истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

- прохождения аттестации на первую квалификационную категорию, в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

- нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;

- наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

- незначительной продолжительности работы в Организации по новому месту работы.

3.6.15. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребёнком, продлению не подлежат.

3.6.16. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

4.2. Увольнение работников, являющихся членами ППО по инициативе работодателя проводится с учетом мнения Профкома Учреждения. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на своё заседание.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа ППО. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия, когда за ним сохраняется место работы (должность).

4.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- педагогические работники (не более чем за два года до назначения трудовой пенсии);
- предпенсионного возраста (не более чем за два года до назначения трудовой пенсии);
- проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- одинокие отцы и матери, имеющие детей до 16 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденный председатель ППО;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет;
- работники, имеющие несовершеннолетних детей, а также детей, не достигших возраста 23 лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных учреждениях.

4.4. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьями 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется условиями трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием непосредственно-образовательной деятельности, годовым календарным учебным графиком, утвержденных в установленном порядке.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

5.3.1. Для женщин, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

5.3.2. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35

часов в неделю;

5.3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

5.3.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, за ставку заработной платы, установленных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

5.4. В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье.

5.4.1. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. (Статья 95 ТК РФ)

5.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя.

5.5.1. Работа в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статьей 153 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (в таблице учета рабочего времени).

5.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и с дополнительной оплатой в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению дополнительной работы в течение рабочего дня (смены) наряду с работой определенной трудовым договором, по другой или такой же профессии (должности), не предусмотренной трудовым договором, допускается с письменного согласия работника за дополнительную оплату (статьи 60.2, 151 ТК РФ).

5.8. Время перерыва для отдыха и питания для работников учреждения устанавливаются трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в установленном порядке.

5.9. Время перерыва для отдыха и питания предоставляется продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается.

5.9.1. Педагогическим работникам обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками (статья 108 ТК РФ).

5.10. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно в соответ-

ствии с графиком отпусков. Время начала отпуска доводится до сведения всех работников под подпись, не позднее, чем за две недели до его начала. (Статьи 122, 123 ТК РФ).

5.10.1. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статьей 122 ТК РФ).

5.10.2. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.10.3. Отпуск во второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.11. Работникам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статьей 115 ТК). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (статья 334 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.12. Кроме установленного законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях, работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам:

- лицам, работающим в местности, приравненной, к районам Крайнего Севера предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 16 календарных дней (статья 321 ТК РФ);

- с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ) (приложение № 1 к настоящему коллективному договору);

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью 7 календарных дней (статья 116, 117 ТК РФ), (приложение к коллективному договору).

5.12.1. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке по согласованию с выборным органом ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.14. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

5.14.1. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска

позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам, работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

5.14.2. По соглашению сторон денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.15. Работодатель обязан предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128, 263 ТК РФ, а также в случаях смерти близких родственников (родители, супруг(а), родные братья и сестры, дети) – до 10 календарных дней.

5.15.1. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в том числе, при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, а также в других случаях, установленных настоящим коллективным договором, предоставляется работнику по его письменному заявлению.

5.16. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 ТК РФ).

5.16.1. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года не предусматривается: разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству. Длительный отпуск сроком до одного года является неоплачиваемым.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления на основе отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нефтеюганска, Положения «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 20 «Золушка».

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 ТК РФ).

6.3. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной договором, работнику производится доплата к должностным окладам (ставкам).

6.5. Учетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц. Выплата заработной платы Работникам Учреждения производится в рублях два раза в месяц: 12 и 27 числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной

платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (в форме расчетного листка) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдается работнику за 3 дня до срока, установленного для окончательного расчета.

6.6. Выплата заработной платы работнику осуществляется в безналичной форме по личному заявлению работника путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в банке.

6.6.1. Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.6.2. Работникам, принятым на работу и проработавшим неполный календарный год, а также работникам, которым предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках) в календарном году, согласно таблице учета рабочего времени.

6.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

6.8. Изменение в оплате труда (изменение базового коэффициента и повышающих коэффициентов уровня заработной платы (должностных окладов) производится:

6.8.1. При получении образования – со дня предоставления документа о соответствующем образовании;

6.8.2. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.8.3. При присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

6.8.4. При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени кандидата наук;

6.8.5. При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

6.9. При наступлении у работника права на изменение базового коэффициента или повышающих коэффициентов заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном либо другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со статьей 157 ТК РФ. В период полного или частичного закрытия Учреждения в связи с карантинном или по климатическим условиям педагогическим и другим работникам сохраняется заработная плата, если они привлекались к другой образовательной, методической или организационной работе. Если ни к каким видам работ они не привлекались, то оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада, должностного оклада) как за простой не по вине работодателя и работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

6.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ и статьей 55 Федерального закона «Об образовании» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

6.13. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

6.8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.8.1. Руководитель Учреждения имеет право премировать работника Учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины. Порядок и условия премирования в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 20 «Золушка».

6.8.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.8.3. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда.

6.8.4. Оплата труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, устанавливается с учётом имеющейся квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) в со-

ответствии с перечнем должностей для учёта имеющейся квалификационной категории до окончания срока её действия.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

7.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.1.2. Решать вопросы об организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей.

7.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель предусматривает дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.

7.2.1. Выплачивать работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Размер единовременной выплаты устанавливается не менее 1,2 фонда оплаты труда, но не более 2 фондов оплаты труда по основной профессии, занимаемой должности по основному месту работы, определенному в месяце, предшествующем месяцу ухода в отпуск.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата осуществляется при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.2.2. Оплата один раз в два года частичной стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работникам и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере 70% стоимости, но не более 20 000 (двадцати тысяч) рублей (от общей суммы) и не выше фактически понесенных расходов. Для получения выплаты работник предоставляет работодателю следующие документы:

1. Заявление о предоставлении выплаты.

- Ходатайство ППО

2. Справку из учреждения здравоохранения о наличии медицинских показаний для санаторно-курортного лечения работника (его несовершеннолетних детей).

3. Договор об оказании санаторно-курортных услуг, с приложением платёжных документов, подтверждающих факт его оплаты работником.

4. Копию лицензии на осуществление медицинской деятельности учреждения, в котором работник (его несовершеннолетние дети) проходил санаторно-курортное лечение. При предоставлении данного документа предъявление оригинала и заверение его копии не требуется.

7.2.3. Материальная помощь в случае смерти работника или его близких родственников (супруг(а), родители, дети) производится в размере 10000 (десять тысяч) рублей.

Для получения материальной помощи в случае смерти работника или его близких родственников (супруг (а), родители, дети) работник (один из его родственников в порядке родства: супруг (а), родители, дети) предоставляет руководителю Учреждения:

1. Заявление о предоставлении выплаты.
2. Копию документа, подтверждающую степень родства с покойным.
3. Копию свидетельства о смерти.

7.2.4. Материальная помощь в связи с вступлением в брак (впервые) производится в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

Для получения материальной помощи работник предоставляет работодателю:

1. Заявление;
- Ходатайство ППО
2. Свидетельство о заключении брака;
3. Копию паспорта.

7.2.5. Единовременные выплаты молодым специалистам в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

Молодым специалистом считается лицо:

- в возрасте до 35 лет включительно;
- являющееся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию;
- заключившее трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору по полученной специальности впервые;
- вступившее в трудовые отношения в течение года после получения диплома, не считая периодов прохождения срочной военной службы в Армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы не ранее чем через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к Трудовому договору) по полученной специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 (одна тысяча) рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности. Доплата начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работодатель совместно с ППО среди молодых специалистов ежегодно проводят:

- конкурсы профессионального мастерства;
- работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

7.2.6. Единовременные выплаты работникам в связи с достижением ими юбилейных дат (50, 60, 70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также в учреждениях, перешедших в ведомства структурных подразделений администрации города из ведомств органи-

заций города Нефтеюганска не менее 15 лет, в размере 10000 (десять тысяч) рублей.

Для получения выплаты работник (профсоюз, кадровая служба учреждения, непосредственный руководитель работника) предоставляет работодателю:

1. Заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты.
 - Ходатайство ППО
2. Копию паспорта работника.
3. Копию трудовой книжки работника

7.2.7.Единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по основной профессии, занимаемой должности по основному месту работы, проработавшему в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также в организациях, перешедших в ведомства структурных подразделений (органов) администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска:

от 10 до 15 лет:

- руководитель - в размере 5,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
- заместитель руководителя - в размере 4,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
- педагогические работники - в размере 4,1 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
- прочие специалисты - в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
- служащий - в размере 2,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
- рабочий - в размере 1,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

от 15 до 20 лет:

- руководитель - в размере 7,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
- заместитель руководителя - в размере 6,9 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
- педагогические работники - в размере 6,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
- прочие специалисты - в размере 6 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
- служащий - в размере 3,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
- рабочий - в размере 2,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

от 20 до 25 лет:

- руководитель - в размере 9,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя - в размере 9,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники - в размере 8,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты - в размере 7,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- служащий - в размере 5,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- рабочий - в размере 3,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

свыше 25 лет:

- руководитель - в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя - в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники - в размере 10,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты - в размере 9,9 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- служащий - в размере 5,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- рабочий - в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

7.2.8.Единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию предоставляются в расчете без учёта повышающих коэффициентов, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

7.3.Работникам (родителям, законным представителям), воспитывающим детей младшего школьного возраста (учащиеся 1-4 класса образовательных организаций), по их заявлению предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) в количестве одного календарного дня. На условии подачи заявления за 2 недели.

7.4.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (статьи 313 – 327 ТК РФ), в том числе установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

7.4.1.Работникам Учреждения при начислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (Закон ХМАО-Югры от 09.12.2004 № 76-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО-Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа»);

7.4.2.Работникам Учреждения выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в

порядке и размере установленным Законом Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа». Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50% заработной платы.

Процентная надбавка начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы с последующим увеличением на 10 процентов за каждый год работы.

Лицам в возрасте до 35 лет включительно, прожившим не менее года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и вступающим в трудовые отношения, надбавка начисляется в размере 10 процентов заработной платы по истечении первых шести месяцев работы с последующим увеличением на 10 процентов за каждые шесть месяцев работы.

Лицам в возрасте до 35 лет включительно, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Нефтеюганска. (Решение Думы от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск» в редакции от 28.04.2021 № 940-VI, с изменениями от 04.08.2021 № 994-VI).

7.4.3.Работникам Учреждения один раз в два года производится компенсация оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов с учетом норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится также неработающим членам семьи работника Учреждения независимо от времени использования отпуска.

К членам семьи работника Учреждения, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), а также дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях средних и высших учебных заведений, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления уполномоченного органа об установлении опеки (попечительства).

Неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают (Решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V в действующей редакции).

7.4.4.Работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ, разделом 5 решения Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V в действующей редакции.

7.4.5.Работникам, приглашенным работодателем, заключившим трудовые договоры с Учреждением, возмещаются расходы по найму, аренде жилого поме-

щения в соответствии с разделом 6 решения Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V в действующей редакции, постановлением администрации города Нефтеюганска от 27.02.2013 № 10-нп «О возмещении расходов по договорам найма, аренды жилого помещения».

Работникам, заключившим трудовой договор о работе в Учреждении, и прибывшим в соответствии с этим договором из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в Учреждении.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в автономный округ, в случае:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;

- если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока - до истечения одного года работы или был уволен за виновные действия.

7.4.6. Работнику Учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работнику Учреждения, один раз за все время работы на территории муниципального образования и только по основному месту работы.

В случае, если оплата проезда и провоза багажа по прежнему месту работы осуществлялась, но в меньшем объеме, работнику выплачивается разница между оплатой, предусмотренной настоящим разделом, и фактической оплатой стоимости проезда и провоза багажа.

7.4.7. Работникам Учреждения, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Россий-

ской Федерации бесплатной медицинской помощи, производится компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Компенсация предоставляется в виде возмещения фактической стоимости проезда по кратчайшему пути с учетом существующей транспортной схемы на любом виде транспорта (кроме такси). (Решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V).

7.5.Работникам Учреждения, а именно педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность, которых связана с образовательным процессом, выплачивается надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 рублей.

7.6.В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник Учреждения освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

7.7.Работодатель совместно с ППО разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

- снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах в ночное время;

- предоставление других льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями.

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

7.9. Выплата работникам Учреждения единовременных премий к праздничным датам, по результатам работы за год производится при наличии обоснованной экономии фонда труда, на основании приказа Учреждения.

7.10. Работодатель совместно с ППО:

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- содействуют проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий.

7.11. Профсоюзный комитет:

- обеспечивает своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 214 ТК РФ).

8.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.3. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4. Обеспечить работников за счет собственных средств специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядка, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (статья 221 ТК РФ) (приложения № 3, 4 к настоящему коллективному договору).

8.5. Обеспечить приобретение, учёт, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт (замену) средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет собственных средств (статья 221 ТК РФ).

8.6. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обеспечить проведение инструктажа по охране труда и обучение безопасным методам, и приемам выполнения работ, и оказания первой помощи пострадавшим; обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, и проведение их периодического обучения по охране труда, и проверку знаний требований охраны труда в период работы (статья 219 ТК РФ).

8.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда (статья 214 ТК РФ).

8.8. Обеспечить проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой

деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований) (статья 214, 220 ТК РФ).

8.9. Обеспечить проведение медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, порядок которых определяется нормативно – правовыми актами и действующим законодательством РФ (приложение № 5 к настоящему коллективному договору)

8.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты и принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций (статья 214, 218 ТК РФ).

8.11. Производить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно – правовыми актами РФ (статья 227,228 ТК РФ).

8.12. Обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с требованиями охраны труда (статья 214, 216.3 ТК РФ).

8.13. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статья 214 ТК РФ).

8.14. Обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения ППО.

8.15. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.16. Обеспечить работу комиссии по охране труда, в состав которой на приоритетной основе входят представители ППО (статья 224 ТК РФ).

8.17. Сохранить место работы, профессию (должность) и средний заработок работникам Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 216.1 ТК РФ).

8.18. Производить выплату компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными вредными факторами устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (статья 222 ТК РФ), нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также по результатам специальной оценки условий труда (приложение 2 к настоящему коллективному договору).

8.19. Обеспечить финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 225 ТК РФ) (приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

8.20. Совместно с представителями ППО осуществлять контроль за состоянием условий труда и охраны труда.

8.21. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного

надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

8.22. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

8.23. Оборудовать и обеспечить работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 декабря 2021 года № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

8.24. Обеспечить функционирование системы охраны труда.

8.25. Обеспечить контроль за вакцинацией работников (Федеральный закон от 17.09.1998г.№157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» и Национальный календарь профилактических прививок (Приложение №1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 21.03.2014№ 125н).

8.26. Обеспечить проведение мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекции среди работников Учреждения:

- предотвращение случаев ВИЧ-инфекции;
- проведение информационно-образовательной кампании, которая включает распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди работников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;
- недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных работников;
- признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса: раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу;
- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию;
- предоставление работникам информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования;
- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками: создание условий для выполнения трудовых обязанностей до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.
- организация консультативной помощи, тестирования работников на ВИЧ-инфекцию;
- предоставление информации о существующих учреждениях медико-социальной сферы (Федеральный закон от 30 марта 1995 года N 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)», Рекомендации Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда 2010 года №200, свод практических правил Международной организации труда по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» от 22 мая 2001 года, Санитарных правил 3.1.5.2826-10 «Профилактика ВИЧ-инфекции»).

- 8.27. Предоставлять оплачиваемые дни для прохождения диспансеризации:
- работнику - один рабочий день, один раз в три года, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка,
 - работнику предпенсионного возраста - два рабочих дня, один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (части первая и вторая статьи 185.1 ТК РФ).

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ, ПРАВА НА ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

9.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);
- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору, по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;
- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;
- в день увольнения застрахованного лица передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

9.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;
- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;
- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи

9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты).

10. ГАРАНТИИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Первичная профсоюзная организация действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

Стороны договорились о том, что:

10.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи его членством в Профкоме или профсоюзной деятельностью.

10.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

10.4. Работодатель принимает решения в отношении ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

10.5. Работодатель обязуется предоставлять Профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет горкома профсоюза работников народного образования и науки членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

10.7. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, по трудовым спорам, социальному страхованию, органов управления Учреждения (общее собрание работников, управляющий и наблюдательный совет) и других.

10.9. Работодатель с учетом мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие.

10.10. Льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней;
- при установлении стимулирующих выплат включать в перечень критериев выполнения работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации;
- производить доплаты работникам, избранным в состав профкома, и не освобожденным от основной работы, за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника, в том числе по защите социально-трудовых прав работников организации, разработке коллективного договора, контролю за его выполнением и так далее, а также доплаты председателю ППО;
- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена профкома признавать социально значимой для Учреждения и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников
- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации:
 - для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
 - для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
 - для участия в работе его выборных органов (заседания ППО, его комиссий);
 - для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
 - для участия в урегулировании трудовых споров;
 - для участия в собраниях (конференциях) работников Учреждения (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.);

- для участия в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений на срок до трех месяцев (ст.39 ТК РФ).

10.11. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в Учреждении – без предварительного согласия, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с председателем ППО, не освобожденным от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего коллективного договора.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профкома по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 1 июля 2010 года N 146-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

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

11.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководи

телем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий настоящего коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

11.9. Участвовать в работе комиссий дошкольного образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

12.1. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников после его подписания, а также вновь принимаемых работников под подпись. ППО обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников один раз в год. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

12.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.4. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в течение семи дней со дня подписания в отдел труда Департамента экономического развития администрации города Нефтеюганска.

12.5. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

12.6. Рассматривают в недельный срок все возникающие разногласия и конфликты в период действия настоящего договора, связанные с его выполнением.

12.7. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками Учреждения крайней меры их разрешения - забастовки.

12.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего дого-

вора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у работодателя, второй у председателя Профкома.

13.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются в письменном виде, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

13.3. Во всем ином, не оговоренном в настоящем договоре, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

13.4. Договор имеет приложения:

-приложение № 1 - перечень должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск;

- приложение № 2 - перечень профессий (должностей), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах установлены размеры компенсационных доплат;

-приложение № 3 - нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения;

-приложение № 4 - нормы выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств;

-приложение № 5 - перечень профессий (должностей) выполняющих работы, связанные с вредными и опасными производственными факторами и работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (обследования);

-приложение № 6 - план мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

Приложение № 1
к коллективному договору
МАДОУ « Детский сад № 20
«Золушка» на 2023-2026гг.

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск**

№	Наименование должности	Продолжительность дополни- тельного отпуска
1	Директор	5 календарных дней
2	Заместитель директора	4 календарных дня
3	Главный бухгалтер	4 календарных дня
4	Специалист по охране труда	3 календарных дня
5	Специалист по кадрам	3 календарных дня
6	Юрисконсульт	3 календарных дня

Основание: ст. 101, 119 ТК РФ Постановление администрации города Нефтеюганска от 17.06.2010 № 1553 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам организаций, финансируемых за счёт средств бюджета города Нефтеюганска».

Приложение № 2
к коллективному договору
МАДОУ « Детский сад № 20
«Золушка» на 2023-2026гг

Перечень профессий (должностей), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах установлены размеры компенсационных доплат

№ п/ п	Наименование профессии (должности)	Рекомендованный размер компенсаций
1.	Шеф-повар	4%
2.	Повар	4 %
3.	Кухонный рабочий	4%
4	Машинист по стирке белья	4%

Основание:

1.Статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» (вместе с «Гигиенической классификацией труда (по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса)», утв. Минздравом СССР 12.08.1986 № 4137-86), информация Минтруда России от 13.12.2012, Письмо Минздравсоцразвития РФ от 09.04.2009 № 22-2-15/4.

3.Результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах от 31.12.2019г.

Приложение № 3
к коллективному договору
МАДОУ « Детский сад № 20
«Золушка» на 2023-2026гг

**Нормы бесплатной выдачи
сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
МАДОУ «Детский сад № 20 «Золушка»**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)	Основание (пункт отраслевых норм, приказов, постановлений)
1	2	3	4	5
1	Директор	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.32 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
2	Заместитель директора	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.32 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.32 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
3	Шеф-повар	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Фартук хлопчатобумажный	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Головной убор для приготовления и раздачи пищи	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
4	Повар	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Фартук хлопчатобумажный	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Головной убор для приготовления и раздачи пищи	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
5	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.60 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	п.60 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	п.60 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	п.60 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Головной убор	2 шт.	п.60 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
6	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами:		
		Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.31 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.31 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Головной убор	2 шт.	п.31 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		При работе в неотопливаемых помещениях:		
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1,5 года	п.31 Приказа от 09.12.2014 г. №997н

		Сапоги кожаные утепленные, с защитным подноском или ботинки кожаные утепленные, с защитным подноском	1 пара на 2 года	п.31 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	п.31 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
7	Воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	
		Перчатки резиновые	12 пар	
8	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (фартук), головной убор для получения пищи	2 шт. + 2 шт.	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (фартук) для уборки групп, спальни комнаты, приемной	2 шт.	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (фартук) для уборки туалетных комнат	2 шт.	
		Перчатки резиновые	12 пар	
9	Кастелянша	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.48 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
10	Машинист (рабочий) по стирке белья	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.115 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	п.115 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки резиновые	6 пар	п.115 Приказа от 09.12.2014 г. №997н

		Перчатки с полимерным покрытием	дежурные	п.115 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее (респиратор)	до износа	п.115 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
11	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1,5 года	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Сапоги резиновые с защитным подноскам	1 пара	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Ботинки кожаные с защитным подноскам	1 пара на 1,5 года	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Щиток защитный лицевой	до износа	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Очки защитные	до износа	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее (респиратор)	до износа	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
12	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее (респиратор)	до износа	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
13	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 2 года	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н

	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Плащ для защиты от воды	1 шт.	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее (респиратор)	до износа	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Зимой дополнительно:		
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 шт. на 1,5 года	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Сапоги кожаные утепленные, с защитным подноском или валенки с резиновым низом	1 пара на 2 года	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Шапка-ушанка	1 шт. на 3 года	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Перчатки морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Белье нательное утепленное	2 шт.	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н

Основание:

1.Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 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».

2.Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70 «Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по кли-

матическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО)) (с изменениями от 17.12.2001 г.).

3. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 №28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

4. Результаты специальной оценки условий труда от 31.12.2019г.

Приложение № 4
к коллективному договору
МАДОУ « Детский сад № 20
«Золушка» на 2023-2026гг.

Норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

№ п.п.	Перечень профессий	Наименование работ и производственных факторов	Наименование смывающих, обезжиривающих, обеззараживающих средств	Норма выдачи из расчета на месяц
1	<p>Воспитатель Младший воспитатель Уборщик служебных помещений Машинист по стирке белья Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений Кладовщик Кухонный рабочий</p>	<p>Работы, связанные с загрязнением</p>	<p>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела</p>	<p>Для мытья рук: 200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) Для мытья тела: 300 гр. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>
2	<p>Младший воспитатель Уборщик служебных помещений Машинист по стирке белья Кухонный рабочий</p>	<p>Работы с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами. Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)</p>	<p>Регенерирующий восстановительный крем для рук</p>	<p>100 мл.</p>

3	Дворник	Работы, связанные с загрязнением Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук Защитное средство	Для мытья рук: 200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) Аэрозоль 200 мл
---	---------	--	---	---

Примечания:

1. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, жидкое туалетное мыло и другие).

2. На работах, связанных с химическими веществами раздражающего действия и др., выдаются защитные, регенерирующие и восстановительные кремы для рук.

Основание: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 22.04.2011 № 20562)

Приложение № 5
к коллективному договору
МАДОУ « Детский сад № 20
«Золушка» на 2023-2026гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20 «Золушка», выполняющих работы, связанные с вредными и (или) опасными производственными работами при выполнении, которых проводятся периодические медицинские осмотры

№ п/п	Должность	Виды работ	Периодичность	Пункт приказа от 28.01.2021 № 29н
Руководители				
1	Директор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях, в том числе санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также организациях социального обслуживания, осуществляющих предоставление социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания, полустационарной форме социального обслуживания, в форме социального обслуживания на дому	1 раз в год	п.25
2	Главный бухгалтер	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
3	Заместитель директора	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
4	Шеф-повар	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и	1 раз в год	п.4,8 п.23 п.25

		реализации; Параметры нагревающего микроклимата;		
Педагогический персонал				
5	Инструктор по физической культуре	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
6	Воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
7	Учитель-логопед	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
8	Педагог дополнительного образования	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
9	Музыкальный руководитель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
10	Педагог-психолог	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
11	Старший воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
12	Тьютор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
13	Учитель-дефектолог	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
Специалисты				
14	Специалист по кадрам	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
15	Специалист по охране труда	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
16	Бухгалтер	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
17	Юрисконсульт	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
18	Экономист	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25

Служащие				
19	Младший воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации	1 раз в год	п.23 п.25
20	Делопроизводитель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
Рабочие				
21	Уборщик служебных помещений	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
22	Кухонный рабочий	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации; Тяжесть трудового процесса	1 раз в год	п.5.1 п.23 п.25
23	Машинист по стирке белья	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; Тяжесть трудового процесса	1 раз в год	п.5.1 п.25
24	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
25	Повар	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей; Параметры нагревающего микроклимата; Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации в том числе на транспорте; Тяжесть трудового процесса	1 раз в год	п.4.8 п.5.1 п.23 п.25
26	Дворник	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.25
27	Кладовщик	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей,	1 раз в год	п.25

28	Кастелянша	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	п.25
----	------------	---	-------------	------

Основание: приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.01.2021г № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213удового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Приложение № 6
к коллективному договору МАДОУ
«Детский сад № 20 «Золушка»
на 2023-2026гг.

ПЛАН

мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 20 «Золушка»

№ п/п	Содержание мероприятий	Финансирование	Ответственные	Срок исполнения
1	Организационные мероприятия			
1.1.	Пересмотр инструкций, программ вводного инструктажа по охране труда. Обеспечение наличия инструкций по охране труда на рабочих местах Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда.		Специалист по охране труда	При необходимости
1.2.	Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов для проведения инструктажей и обучения. Оснащение обучающими и тестирующими программами	Приносящая доход деятельность	Специалист по охране труда Заместитель директора	ежегодно
1.3.	Нанесение на объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.		Специалист по охране труда	При приобретении нового оборудования
1.4.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря		Специалист по охране труда Заместитель директора	При необходимости
1.5.	Проведение испытаний спортивного оборудования		Специалист по охране труда	Август декабрь
1.6.	Организация и проведение спортивных соревнований и		Специалист по охране труда Инструктор по	По плану

	иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе, через профсоюзные организации в соответствии с коллективными договорами (отраслевыми соглашениями).		физической культуре	
1.7.	Приобретение электронных программ документооборота в области охраны труда в электронном виде с использованием электронной подписи или другого способа идентифицировать личность работника.		Специалист по охране труда Заместитель директора	При необходимости
1.8.	Проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда		Специалист по охране труда	По плану
1.9.	Участие в городском конкурсе по охране труда		Специалист по охране труда	Март
1.10.	Выполнение плана мероприятий по результатам спецоценки условий труда (в соответствии с Законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ)		Специалист по охране труда	По плану
1.11.	Проведение специальной оценки условий труда		Специалист по охране труда	При создании новых рабочих мест
1.12.	Разработка и утверждение перечней работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены дополнительные льготы		Специалист по охране труда	Март
1.13.	Организация работы комиссии по охране труда, разработка плана работы комиссии по охране труда на календарный год		Специалист по охране труда	По плану
1.14.	Организация работы комиссии по проверке знаний охраны труда у работников образова-		Специалист по охране труда	По плану

	тельной организации.			
1.15.	Приобретение электронных журналов по охране труда		Директор Специалист по охране труда	февраль
1.16.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением (по согласованию с профсоюзом)		Директор Специалист по охране труда	В соответствии с положением (3 ступени контроля)
1.17.	Заключения соглашений по охране труда между администрацией и первичной профсоюзной организацией		Директор Председатель ППО	декабрь
1.18.	Подготовка учреждения к новому учебному году, к летнему оздоровительному периоду.		Директор Заместитель директора специалист по охране труда	Май, Август
1.19.	Приобретение аудио- и видеооборудования для дистанционного проведения инструктажей и обучения		Директор Заместитель директора специалист по охране труда	При необходимости
2.	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.			
2.1	Организация и проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в соответствии с ГОСТ 12.0.004–2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» и Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утв. постановлением Правительства Российской Федера-	Субсидии Приносящая доход деятельность	Заместители директора, старший воспитатель, шеф-повар, инструктор по физической культуре	По графику

	ции от 24.12.2021г № 2464.			
2.2.	Организация обучения и проверки знаний руководителей и специалиста по охране труда	Субсидии Приносящая доход дея- тельность	Директор Специалист по охране труда	По графику
2.3.	Проведение инструктажей по охране труда с работниками учреждения, с работниками сторонних организаций, проведение стажировки на рабочем месте и проверки знаний		Специалист по охране труда Заместители директора	По графику
2.4.	Организация и проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в соответствии с приказом министерства здравоохранения Российской Федерации от 29 июня 2000 года № 229 «О профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций»	Субсидии	Специалист по охране труда	По графику
2.5.	Обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим	субсидии	Специалист по охране труда	Апрель-май
2.6.	Обучение определенных категорий работников использованию (применению) средств индивидуальной защиты		Специалист по охране труда	По графику
2.7.	Проведение стажировки на рабочем месте и проверки знаний		Специалист по охране труда	При приеме на работу от- дельных кате- горий работ- ников
3.	Выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков			
3.1.	Управление профессиональными рисками		Специалист по охране труда	При создании новых рабо- чий мест
3.2.	Сбор и анализ информации для установления источников, ситуаций и действий, которые могут травмировать или ухудшить здоровье работников		Специалист по охране труда	
3.3.	Проведение мероприятий по устранению нарушений, выявленных в результате проведения оценки уровня профессио-		Специалист по охране труда	Март, октябрь

	нальных рисков			
3.4.	Информирование работников о профессиональных рисках и их уровнях		Специалист по охране труда	Март, октябрь
4.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)			
4.1.	Заключение договора с медицинской организацией на проведение медосмотров работников	субсидии	Специалист по охране труда	апрель
4.2.	Предварительный медицинский осмотр кандидатов, поступающих на работу	субсидии	Специалист по охране труда	При приеме на работу
4.3.	Периодический медицинский осмотр работников	субсидии	Специалист по охране труда	май
4.4.	Психиатрическое освидетельствование педагогических работников	субсидии	Специалист по охране труда	1 раз в 5 лет
5	Организация и проведение производственного контроля			
5.1.	Организация и проведение производственного контроля		Директор Заместитель директора Специалист по охране труда	В соответствии с программой производственного контроля
5.2.	Проверка выполнения требований охраны труда работниками, выполняющими работы на лестнице-стремянке		Специалист по охране труда	1 раз в квартал
5.3.	Проверка применения средств индивидуальной защиты в ходе выполнения работ		Специалист по охране труда	1 раз в квартал
5.4.	Лабораторный контроль параметров микроклимата, уровня шума и др.		Специалист по охране труда	Март, ноябрь
5.5.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.		Специалист по охране труда	ноябрь
6.	Мероприятия по обеспечению работников, занятых на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами			

6.1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н и приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н.	субсидии	Директор Заместитель директора Специалист по охране труда	постоянно
6.2.	Заключение договора по поставку средств индивидуальной защиты(СИЗ) Организация ухода за СИЗ: стирка и сушка. Проведение своевременного ремонта и замены СИЗ.	субсидии	Специалист по охране труда	По мере необходимости
6.3.	Обеспечение работников (по согласованию с первичной профсоюзной организацией) смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами выдачи смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н	субсидии	Директор Заместитель директора Специалист по охране труда	постоянно
6.4.	Приобретение аптечек, укомплектованных набором медицинских изделий для оказания первой помощи	субсидии	Специалист по охране труда	По мере необходимости
6.5.	Содержание пешеходных дорожек на территории организации в целях обеспечения безопасности воспитанников и работников	субсидии	Специалист по охране труда	постоянно
6.6.	Обеспечение работников масками в период повышения заболеваемости ОРВИ и гриппом	субсидии	Специалист по охране труда	При эпидситуации
6.7.	Обеспечение работников дезинфицирующими средствами для гигиенической обработки			

	рук			
7.	Профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
7.1.	Организация вакцинации работников		Специалист по охране труда	По графику прививок
7.2.	Проведение мероприятий по противодействию распространению ВИЧ-инфекции среди работников Учреждения		Специалист по охране труда	По плану
7.3.	Оснащение санитарно-бытовых помещений (душевых, умывальных, санузлов, помещений для личной гигиены женщин, помещений для обработки, хранения и выдачи специальной одежды и др.) смывающими и обезвреживающими средствами	Субсидии	Заместитель директора	постоянно
7.4.	Обеспечение работников питьевой водой, прошедшей фильтрацию и очистку		Заместитель директора	постоянно
7.5.	Приобретение дезинфицирующих средств для гигиенической обработки рук		Заместитель директора	По мере необходимости
7.6.	Обеспечение медицинского кабинета медикаментами, приборами и оборудованием		Заместитель директора	По мере необходимости
7.7.	Создание условий для организации питания работников		Заместитель директора	Постоянно
8.	Технические мероприятия			
8.1.	Очистка шахт вентиляционной системы с целью выполнения нормативных требований по микроклимату в пищеблоке и прачечном цехе.	субсидии	Директор Заместитель директора	2 раза в год
8.2.	Нанесение на оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности		Заместитель директора Специалист по охране труда	Май
8.3.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Субсидии	Заместитель директора	ежегодно 2квартал
8.4.	Проведение общего техниче-		Заместитель	Апрель,

	ского осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится два раза в год — весной и осенью). Проверка состояния территории детского сада для своевременного устранения причин, несущих угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников.		директора Комиссия по охране труда	сентябрь
8.5.	Техническое обслуживание бактерицидных ламп	субсидии	Заместитель директора	ежемесячно
8.6.	Техническое обслуживание системы вентиляции	субсидии	Заместитель директора	ежемесячно
8.7.	Техническое обслуживание лифта на пищеблоке	субсидии	Заместитель директора	ежемесячно
8.8.	Заключение договора на очистку и вывоз снега с территории учреждения	субсидии	Заместитель директора	ежегодно
8.9.	Организация планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений	субсидии	Заместитель директора	по необходимости
8.10.	Контроль работоспособности осветительной аппаратуры, искусственного и естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, общественных местах, на территории учреждения.	Субсидии	Заместитель директора	постоянно
8.11.	Проверка, промывка и очистка имеющихся отопительных и вентиляционных систем в помещениях, тепловых и воздушных завес, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в помещениях, соответствующей нормативным требованиям.	Субсидии	Заместитель директора	По графику
8.12.	Проведение мероприятий по проверке готовности теплосетей к отопительному сезону и мероприятия по их обслуживанию		Заместитель директора	Август

8.13.	Техническое обслуживание систем водоочистки	субсидии	Заместитель директора	постоянно
8.14.	Проведение работ по дератизации и дезинфекции помещений	субсидии	Заместитель директора	ежегодно
8.15.	Проведение аккарицидной обработки (клещи, комары)		Заместитель директора	ежегодно
8.16.	Проведение работ по химической чистке мягкого инвентаря		Заместитель директора	ежегодно
8.17.	Заключение договора на вывоз ТБО и КГО		Заместитель директора	ежегодно
8.18.	Заключение договора на обслуживание медицинской техники		Заместитель директора	ежегодно
8.19.	Приобретение медтехники (бактерицидных облучателей, бесконтактных облучателей)		Заместитель директора	ежегодно
9	Мероприятия по обеспечению безопасности в Учреждении			
9.1.	Разработка(пересмотр) и утверждение инструкций противопожарной безопасности, планов-схем эвакуации людей в случае возникновения пожара, чрезвычайных ситуаций, антитеррористической безопасности.		Заместитель директора, Старший воспитатель	При необходимости
9.2.	Заключение договора на обслуживание и текущий ремонт системы охранно-пожарной сигнализации, РСПИ «Стрелец-мониторинг», в том числе осмотр внутренних и наружных пожарных кранов	Целевые субсидии	Директор	1 раз в год
9.3.	Организация перезарядки огнетушителей	субсидии	Заместитель директора	По графику
9.4.	Организация огнезащитной обработки	Целевые субсидии	Заместитель директора	1 раз в год
9.5.	Организация обучения ответственных по вопросам безопасности в учебных центрах	субсидии	Директор	По графику
9.6.	Обслуживание автоматической задвижки по пожарной безопасности на вводе	субсидии	Заместитель директора	Постоянно
9.7.	Проведение тренировочных эвакуаций людей в случае возникновения пожара, чрезвычайных ситуаций		Заместитель директора	2 раза в год

	чайных ситуаций, антитеррористической безопасности.			
9.8.	Обеспечение средствами пожаротушения, фонариками, знаками пожарной безопасности и др.	субсидии	Заместитель директора	При необходимости
9.9.	Обеспечение фиксации процессов производства работ			
9.10.	Наличие наглядного информационного материала в группах по безопасности жизни и деятельности воспитанников		Комиссия по ОТ Заместитель директора	постоянно

Основание:

Приказ Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.10.2021г. № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

