

Министерство просвещения Российской Федерации
департамент образования и молодежной политики
администрации города Нефтеюганска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города Нефтеюганска
«Детский сад № 1 «Рябинка»
на 2022 – 2025 годы

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 1 «Рябинка»
Ю.В. Саитова
(подпись) (расшифровка подписи)
2022.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
«Детский сад № 1 «Рябинка»
И.А. Мамзорова
(подпись) (расшифровка подписи)
2022.



Коллективный договор (изменение 2
коллективный договор)
зарегистрирован _____ в Отделе труда
департамент экономического развития
администрации города Нефтеюганска
Регистрационный номер Р34
- 07 - сентября 2022 года
_____ (подпись)
И.А. Мамзорова

г. Нефтеюганск, 2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 1 «Рябинка» (далее по тексту – Учреждение) и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад №1 «Рябинка» (далее по тексту – Учреждение), в лице заведующего (далее по тексту – работодатель), и работники Учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО), в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно в соответствии с законодательством Российской Федерации, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.4. Коллективный договор распространяется:

на работодателя;

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

на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, не являющихся членами ППО, уполномочивших письменным заявлением первичную профсоюзную организацию для его заключения.

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

Работники, не являющиеся членами ППО, имеют право уполномочить выборный орган ППО, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (статьи 30, 31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Закона Российской Федерации «Об образовании», Закона Российской Федерации «О занятости населения Российской Федерации», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.7. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения выборного органа ППО.

1.8. Настоящий договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 7 сентября 2022 года. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трех лет.

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

1.9. Настоящий договор сохраняет свое действие в случаях, установленных статьей 43 ТК РФ.

1.10. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Работодатель признает ППО, ее выборный орган Профсоюзный комитет (далее по тексту – Профком) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.12. 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. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

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

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра

трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа работодателя о приеме на работу.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. 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 статьёй 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.

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

2.3. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью. (Статья 331, ст. 351.1 ТК РФ). В соответствии со ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

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

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и другие условия.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.7. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ (временные переводы).

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. (Статьи 74, 162 ТК РФ)

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.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения.

2.10. Объем работы педагогическим работникам устанавливается работодателем локальным нормативным актом, с учетом мнения ППО, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.11. Объем нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия самого работника.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.14. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

2.15. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учётом мотивированного мнения

Профкома, в соответствии со статьёй 373 ТК РФ. ППО рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

2.16. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста, не более чем за два года до пенсии, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет и педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- семейные – при наличии ребенка (детей), если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, в период исполнения им указанных полномочий и в течении двух лет после истечения срока его полномочий.
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.17. 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 нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.18. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца третьего части второй 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.

2.19. 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 организации 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.

2.20.С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- приостановить 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 ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной 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.

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

2.22.Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у Работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.23. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (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.

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).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй статьи 312.1 Трудового Кодекса РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ.

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

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

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 соответствии 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.

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 статьёй 312.6 Трудового Кодекса РФ.

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 Трудового Кодекса 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 Трудовым Кодексом 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.

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут в соответствии со статьей 312.8 Трудового Кодекса РФ.

2.24. 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 дистанционную 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.

2.25. 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.»

2.26. Первичная профсоюзная организация:

- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении 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 (ст. 373 ТК РФ);

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

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

- предпринимает 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» педагогические работники Учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года.

3.2. Работодатель обязуется:

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

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

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

- направлять работника на обучение по дополнительным профессиональным программам, сохранять за ним место работы, профессию (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

В случае направления работника 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).

3.3. Работник обязан:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

3.4. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников 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 педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением.

3.6. Стороны договорились о том, что:

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

3.6.2. При организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Министерства образования и науки 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 основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания 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 случае 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 ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об

образовании в Российской Федерации», 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.

3.6.6. 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.

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

3.6.8. 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.

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

Таблица должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка).
Педагог дополнительного образования	Воспитатель
Музыкальный руководитель	Воспитатель, педагог дополнительного

	образования (при совпадении профиля кружка).
Учитель-логопед, педагог-психолог	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

3.6.10. 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»), ведомственные 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», «доктор наук»;

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

в межаттестационный период являются победителями 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.

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 прохождение 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.

3.6.11. 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.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

3.6.12. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через один год после предыдущей аттестации.

3.6.13. Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности, вправе через 2 года после ее установления, проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль деятельности.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется трудовым

кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми в установленном порядке.

4.2.Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. (Статья 91 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 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;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- и других в соответствии с ТК РФ.

4.3.Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. (Статья 333 ТК РФ)

4.3.1.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.

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

4.4.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)

4.5.Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, на основании приказа работодателя.

4.5.1.Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день

оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.6.Привлечение работодателем работников к сверхурочным работам допускается, только в случаях, определенных ТК РФ, 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.

4.7.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).

4.8.Время перерыва для отдыха и питания работников в Учреждении устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.9.Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками продолжительностью не более двух часов и не менее тридцати минут. (Статья 108 ТК РФ)

4.10.Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Время начала отпуска доводится до сведения всех работников под подпись, не позднее, чем за две недели до его начала. (Статьи 122, 123 ТК РФ)

4.11.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.

4.12.Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. (Статья 115 ТК РФ)

4.13.Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии со статьей 122 ТК РФ. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

4.14.Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (статья 334 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 26.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.15. Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях, работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

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

4.15.2. С ненормированным рабочим днем (статьи 110, 119 ТК РФ). (Приложение 1 к коллективному договору).

4.15.3. Работникам, проработавшим календарный год без листа временной нетрудоспособности, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 2 календарных дней.

4.15.4. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы в день прохождения вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и в день, следующий за днём вакцинации, или дополнительные дни отпуска.

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

4.16. 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.

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

4.18. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы осуществляется в соответствии со статьями 128, 263 ТК РФ, а также в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), родные братья и сёстры, дети) – до 10 календарных дней.

4.19. 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.

4.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года. (Статья 335 ТК РФ).

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

Длительный отпуск сроком до одного года является неоплачиваемым.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. 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 бюджетного дошкольного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 1 «Рябинка».

5.2 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)

5.3. 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.

5.4. 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).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора (ст.60.2, 151 ТК РФ). Расчетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц.

5.5. 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.

5.6. Выплата заработной платы работнику осуществляется в безналичной форме по личному заявлению работника путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в банке. Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

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

5.8. Изменение базового коэффициента и повышающих коэффициентов уровня заработной платы (должностных окладов) производится:

5.8.1. При получении образования – со дня получения документа о соответствующем образовании;

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

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

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

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

5.8.6. 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.

5.9. 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 учебно-воспитательной, 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.

5.10. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.10.1. 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 бюджетного дошкольного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 1 «Рябинка».

5.11. Размер заработной платы работников Учреждения при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени не может быть ниже размера минимального размера заработной платы, установленного федеральным законом, с последующим начислением на нее районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.12. Установить оплату труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, с

учётом имеющейся квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) в соответствии с перечнем должностей для учёта имеющейся квалификационной категории до окончания срока её действия.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленным законодательством.

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

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

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

6.2.1. 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.

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

6.2.2. 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 (общей суммы) и не выше фактически понесенных расходов. Для получения выплаты работник предоставляет работодателю следующие документы:

1. Заявление о предоставлении выплаты.
2. Ходатайство ППО.

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

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

5. 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.

6. Отрывной талон к путевке.

6.2.3. Материальная помощь в случае смерти работника или его близких родственников (супруг(а), родители, дети) производится в размере 5000 (пять 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. Ходатайство ППО.
3. Копию документа, подтверждающую степень родства с покойным.
4. Копию свидетельства о смерти.

6.2.4. 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 о предоставлении выплаты.
2. Ходатайство ППО.
3. Копию свидетельства о браке.

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

Для получения выплаты работник предоставляет работодателю:

1. Заявление о предоставлении выплаты.
2. Ходатайство ППО.
3. Копию документа об образовании работника.
4. Копию трудовой книжки работника.
5. Копию трудового договора с работником.
6. Копию военного билета (в случае прохождения службы в армии).

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;
- оказывают помощь в соблюдении работодателем установленных для них мер социальной поддержки.

6.2.6. 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 организаций города Нефтеюганска не менее 15 лет, в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

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

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

6.2.7.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.

Для получения выплаты работник предоставляет работодателю:

1. Заявление о предоставлении выплаты.

2. Ходатайство ППО.

3. Копию трудовой книжки работника

4. Копию приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с работником.

6.2.8. 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.

6.3. Работникам (родителям, законным представителям), воспитывающим детей младшего школьного возраста (учащиеся 1 класса

образовательных организаций), по их заявлению предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) в количестве одного календарного дня.

6.4. 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.

6.4.1. 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»);

6.4.2. 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).

6.4.3. 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).

6.4.4. 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.

6.4.5. Работникам, приглашенным работодателем, заключившим трудовые договоры с Учреждением, возмещаются расходы по найму, аренде жилого помещения (Постановление администрации города Нефтеюганска от 27.02.2013 № 10-нп «О возмещении расходов по договорам найма, аренды жилого помещения»).

6.4.6. Работникам Учреждения, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской 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).

6.4.7. 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.

6.5. 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).

6.6.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 исключаящую 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.

6.7. 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.

6.8.Работодатель совместно с ППО:

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- содействуют проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и других

мероприятий.

6.9.Профсоюзный комитет:

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

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1.Обеспечить 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)

7.2.Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. (Статья 216.1 ТК РФ)

7.3.Обеспечить режимы труда и отдыха работников, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (Разделы IV, V ТК РФ)

7.4.Обеспечить работников, за счёт собственных средств, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в порядке установленном законодательством РФ о техническом регулировании, 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 2, 3 к коллективному договору).

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

7.6.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 на производстве. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу, в том числе, с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы. (Статья 219 ТК РФ).

7.7.Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. (Статья 212 ТК РФ).

7.8.Обеспечить проведение за счёт собственных средств обязательных 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 220 ТК РФ)

7.9. 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 4 к коллективному договору).

7.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты, принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи. (Статья 216.2 ТК РФ)

7.11. 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 ТК РФ)

7.12. Обеспечить работников санитарно – бытовыми помещениями в соответствии с требованиями охраны труда. (Статья 216.3 ТК РФ)

7.13. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. (Статья 216 ТК РФ)

7.14. Обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения ППО. (Статья 212, 372 ТК РФ)

7.15. Обеспечить наличие комплекта нормативно – правовых актов, содержащих требования охраны труда, справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения. (Статья 22 ТК РФ)

7.16. Обеспечить работу в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа ППО. (Статья 224 ТК РФ)

7.17. Сохранять место работы, профессию (должность) и средний заработок работникам Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. (Статья 220 ТК РФ)

7.18. 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 147 ТК РФ), нормативно – правовыми актами органов местного самоуправления, а также по результатам специальной оценки труда (приложение 5 к коллективному договору).

7.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. (Статья 220 ТК РФ)

7.20. Обеспечить финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 225 ТК РФ) (приложение 6 к коллективному договору).

7.21. ППО совместно с представителями работодателя осуществляют контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, соглашений, трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права. (Статья 370 ТК РФ)

7.22. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации. (Статья 214 ТК РФ)

7.23. 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. (Статья 22, 214 ТК РФ)

7.24. Оборудовать и обеспечивать работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 №7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

7.25. Создать и обеспечить функционирование системы охраны труда.

7.26. В целях прохождения диспансеризации согласно ст. 185.1 ТК РФ и в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работодатель обязуется:

- освободить работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- освободить работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- освободить работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении

диспансеризации от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

7.27. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ-инфекции, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ-инфекцией или пострадавших от этого заболевания, работодатель обязуется:

7.27.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

- организовать и проводить мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ-инфекции (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ-инфекции, издание и распространение брошюр профилактической направленности).

7.27.2. Соблюдать права ВИЧ-инфицированных граждан РФ в соответствии с Законом РФ № 38-ФЗ от 30.03.1995 г. «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)».

7.27.3. Не допускать увольнение с работы, отказ в приеме на работу, а также ограничение иных прав и законных интересов, ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции (статья 17 Закона РФ № 38-ФЗ от 30.03.1995).

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

8.1. 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.

8.2. 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.

8.3. 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).

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. 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:

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

9.3. ППО осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. (Статья 370 ТК РФ)

9.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

9.5. Работодатель обязуется предоставлять ППО 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)

9.6. 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.

9.7. Работодатель обязуется освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов первичной 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).

9.8. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.9. Члены ППО включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, распределению стимулирующего фонда, по охране труда, по трудовым спорам, социальному страхованию, органов управления Учреждения (общее собрание трудового коллектива, Управляющий совет) и других.

9.10. Работодатель обязуется предоставлять возможность Профсоюзному комитету, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.11. Работодатель принимает следующие локальные нормативные акты с учетом мнения или по согласованию с ППО:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- графики сменности (ст. 103 ТК РФ);
- приказы о привлечении работников, членов ППО к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ); работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ); разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ); применение и снятие дисциплинарного взыскания к членам ППО до истечения 1 года со дня его применения (статья 193, 194 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ); положения (приказы) о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (ст.ст.116,117,119 ТК РФ);
- положение о системе оплаты труда, системе премирования (ст.ст.135,144 ТК РФ); повышение оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ); в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ); сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ); за работу во вредных условиях труда (ст.147 ТК РФ);
- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников (ст.196 ТК РФ);
- дополнительные виды поощрения работников за труд (ст.191 ТК РФ).

9.12. Предусматривать дополнительные льготы и гарантии:

-дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней председателю ППО;

-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.

9.13. 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.

9.14. 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.

9.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися 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 Соглашения.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников после его подписания, а также вновь принимаемых работников под подпись. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.2. 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 собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

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

10.4. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в течение семи дней со дня подписания.

10.5. Настоящий договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все

экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу.

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

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

10.8. Неотъемлемой частью коллективного договора являются следующие приложения:

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск (приложение 1 к коллективному договору).

2. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения (приложение 2 к коллективному договору).

3. Норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств (приложение 3 к коллективному договору).

4. Список контингента работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 1 «Рябинка», выполняющих работы, связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (приложение 4 к коллективному договору).

5. Перечень профессий (должностей), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда установлены рекомендованные размеры компенсационных доплат (приложение 5 к коллективному договору).

6. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение 6 к коллективному договору).

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

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Заведующий	3 календарных дня
2	Заместитель заведующего (по общим вопросам)	14 календарных дней
3	Заместитель заведующего (по воспитательной и методической работе)	3 календарных дня
4	Кладовщик	3 календарных дня
5	Шеф-повар	3 календарных дня

Основание:

1. Статьи 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Постановление администрации города Нефтеюганска от 17.06.2010 № 1553 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормируемый рабочий день работникам организаций, финансируемых за счет средств бюджета города Нефтеюганска».

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Нормативный документ
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 до износа	СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», п 3.1.9.
2.	Младший воспитатель	Фартук + колпак для получения пищи Халат (фартук) для уборки в группе Халат (фартук) для уборки в туалете Фартук прорезиненный для мытья посуды <i>Дополнительно:</i> Перчатки резиновые	3+3 2 2 1 12 пар	СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», п 3.1.9. Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н, п.92
3.	Шеф – повар, повар	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Тапочки кожаные	3 3 3 1 пара	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н, п 122
4.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Тапочки кожаные <i>При работе в неотопливаемых</i>	3 3 6 пар 1 пара	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.49

		<i>помещениях и на наружных работах:</i> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки Шапка	1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 1 на 2 года 1 на 2 года	
5.	Кухонный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Фартук клеёнчатый с нагрудником Тапочки кожаные Галоши резиновые Перчатки резиновые	3 3 1 1 пара 1 пара 12 пар	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н п.60
6.	Швея	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная	2 2	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н, п.48
7.	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук, прорезиненный с нагрудником Галоши резиновые Перчатки резиновые	2 2 1 1 пара 6 пар	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н, п.171
8.	Уборщик служебных помещений	Халат (фартук) хлопчатобумажный или из смешанных тканей. Рукавицы комбинированные. <i>При мытье полов и мест общественного пользования</i> <i>дополнительно:</i> Галоши резиновые Перчатки резиновые	3 6 пар 1 пара 12 пар	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н, п.171
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Респиратор	1 1 пара на 2 года 6 пар до износа	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997 п.135

		Очки защитные Ботинки кожаные <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки Шапка – ушанка Меховые рукавицы <i>Дополнительно:</i> Перчатки хлопчатобумажные	до износа 1 пара на 2 года 1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 1 пара на 1,5 года 1 на 3 года 1 пара на 2 года 6 пар	
10.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка и комбинезон на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки Шапка - ушанка Меховые рукавицы <i>Дополнительно:</i> Перчатки резиновые или хлопчатобумажные	1 2 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года 6 пар 1 на 1,5 года 1 пара на 2 года 1 пара на 3 г. 1 на 2 года 1 пара на 2 года 12 пар	Приказ Минтруда РФ № 997н от 09.12.2014, п.23 Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70

Основание:

1.Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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 климатическим 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».

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

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживаю щих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Наименование профессии (должности)
1	2	3	4	
I. Защитные средства				
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами и другими водорастворимыми материалами, и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви.	100 мл	Младший воспитатель, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, повар, шеф-повар.
II. Очищающие средства				
3	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук:	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Младший воспитатель, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, повар, шеф-повар, воспитатель, дворник
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства				
4	Регенерирующие,	Работы с водой и водными растворами (предусмотренные	100 мл	Младший воспитатель,

	восстанавливающие кремы, эмульсии	технологией), дезинфицирующими средствами, растворами и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды		кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, повар, шеф-повар, дворник
--	-----------------------------------	---	--	--

Примечание: На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Основание: Приказ Минздравсоцразвития России 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»

**Список контингента работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Нефтеюганска «Детский сад № 1 «Рябинка», выполняющих
работы, связанные с вредными и (или) опасными производственными
работами, при выполнении которых проводятся периодические
медицинские осмотры**

№	Профессия (должность)	Опасные и вредные производственные факторы	Пункты приказа № 29н от 28.01.202 1 г.	Периоди ч- ность осмотра
1.	Заведующий МБДОУ	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2кГц - 400 кГц)	Прил.1 п.4.2.5	1 раз в 2 года
2.	Заместитель заведующег о	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2кГц - 400 кГц)	Прил.1 п.4.2.5	1 раз в 2 года
3.	Шеф-повар	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)	Прил.1 п.23	1 раз в год
		Параметры нагревающего микроклимата (температура, индекс тепловой нагрузки среды, влажность, тепловое излучение)	Прил.1 п.4.8	1 раз в 2 года
4.	Старший воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2кГц - 400 кГц)	Прил.1 п.4.2.5	1 раз в 2 года
5.	Инструктор	Работы в организациях, деятельность	Прил.1	1 раз в

	по физической культуре	которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	год
6.	Педагог-психолог	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
7.	Музыкальный руководитель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
8.	Учитель-логопед	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
9.	Воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
10.	Помощник воспитателя	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
11.	Младший воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения	Прил. 1 п. 1.48	1 раз в два года
12.	Специалист по кадрам	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2кГц - 400 кГц)	Прил.1 п.4.2.5	1 раз в 2 года
13.	Специалист по охране труда	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2кГц - 400 кГц)	Прил.1 п.4.2.5	1 раз в 2 года
14.	Юрисконсульт	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2кГц - 400 кГц)	Прил.1 п.4.2.5	1 раз в 2 года
15.	Делопроизводитель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2кГц - 400 кГц)	Прил.1 п.4.2.5	1 раз в 2 года
16.	Повар	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Работы, где имеется контакт с пищевыми	Прил.1	1 раз в

		продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)	п.23	год
		Параметры нагревающего микроклимата (температура, индекс тепловой нагрузки среды, влажность, тепловое излучение)	Прил.1 п.4.8	1 раз в 2 года
		Тяжесть трудового процесса Подъем, перемещение, удержание груза вручную Стереотипные рабочие движения Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа", "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня	Прил.1 п.5.1	1 раз в год
17.	Кухонный рабочий	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)	Прил.1 п.23	1 раз в год
		Тяжесть трудового процесса Подъем, перемещение, удержание груза вручную Стереотипные рабочие движения Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа", "на коленях", "на корточках", с	Прил. 1 п. 5.1	1 раз в год

		наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня		
		Параметры нагревающего микроклимата (температура, индекс тепловой нагрузки среды, влажность, тепловое излучение)	Прил.1 п.4.8	1 раз в 2 года
		Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения	Прил. 1 п. 1.48	1 раз в два года
18.	Кладовщик	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)	Прил.1 п.23	1 раз в год
		Тяжесть трудового процесса Подъем, перемещение, удержание груза вручную Стереотипные рабочие движения Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа", "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня	Прил. 1 п. 5.1	1 раз в год
19.	Швея	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
20.	Машинист по стирке	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением	Прил.1 п.25	1 раз в год

	белья	детей		
		Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения	Прил. 1 п. 1.48	1 раз в два года
21.	Дворник	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Параметры охлаждающего микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха)	Прил.1 п.4.7	1 раз в 2 года
		Тяжесть трудового процесса Подъем, перемещение, удержание груза вручную Стереотипные рабочие движения Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении "стоя", "сидя" без перерывов, "лежа", "на коленях", "на корточках", с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве) Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня	Прил. 1 п. 5.1	1 раз в год
22.	Уборщик служебных помещений	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Прил.1 п.25	1 раз в год
		Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения	Прил. 1 п. 1.48	1 раз в два года

Основание: Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового 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».

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 %

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 06.06.2019.

**План
мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда и снижению
профессиональных рисков на 2022 год**

№ п/п	Содержание мероприятий	Финансирование		Ответственные	Срок исполнения
		Заложено средств	Бюджет (внебюджет)		
1.	Замеры сопротивления по испытаниям и измерению электрооборудования в здании учреждения	40 000	Бюджет	Заместитель заведующего по административно - хозяйственной работе	2 квартал
2.	Вывоз и утилизация твёрдых бытовых отходов и крупногабаритных отходов	118 600	Бюджет	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	В течение года
3.	Приобретение дезинфицирующих и моющих средств	414 000	Внебюджет	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	В течение года
4.	Приобретение хозяйственного инвентаря	346 425	Бюджет	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	1 квартал
5.	Приобретение расходных материалов, предметов снабжения для медицинского кабинета.	34 000	Бюджет	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	2 квартал
6.	Приобретение СИЗ (одноразовых медицинских шапочек) для медицинского кабинета	1 000	Бюджет	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	1 квартал
7.	Проведение ремонта, замены, стирки белья, постельных принадлежностей, СИЗ.	44 000	Бюджет	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе.	3 квартал
8.	Организация в	25 400	Бюджет	Заместитель	1 квартал

	установленном порядке обучения, проверки знаний по охране труда сотрудников			заведующего по административно-хозяйственной работе Специалист по охране труда	
9.	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	327 000	Бюджет	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе Специалист по охране труда	2 квартал
10.	Очистка территории от снега, вывоз снежных масс с территории учреждения	136 000	Бюджет	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	1,2,4 кварталы
11.	Чистка кровли от снега и сосулек	16 000	Бюджет	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	2 квартал
12.	Проведение лабораторных исследований по программе производственного контроля	43 000	Бюджет	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	1 квартал
	Итого	1 544 825			

Основание:

1. Приказ от 29.10.2021 № 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».