

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 6
«Лукоморье»



Давыдова Е.А.

« 17 » 12 2024г.
М.П.

От работодателя:
Директор
МАДОУ «Детский сад № 6
«Лукоморье»

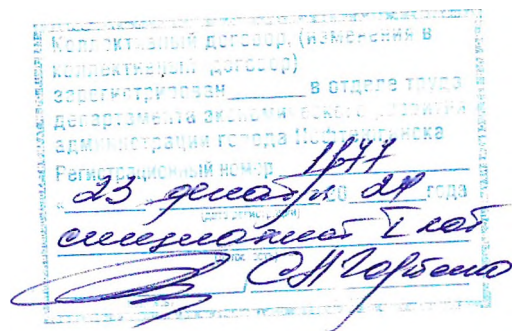


С.К. Лукьянцева

« 17 » 12 2024г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения города Нефтеюганска
«Детский сад № 6 «Лукоморье»
(МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»)
на 2025-2027 годы



г. Нефтеюганск, 2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключенный между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.07.2013 № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора (далее по тексту – Коллективный договор) являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

В договоре конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через Коллективный договор.

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

1.5. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель в лице его представителя – директора Учреждения Лукьянцевой Светланы Карловны (далее по тексту – работодатель);

Работники Учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – Профсоюз, ППО), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Давыдовой Елены Анатольевны.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется:

- на работодателя;

-на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, являющихся членами первичной профсоюзной организации;

- на работников Учреждения, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, уполномочивших письменным заявлением первичную профсоюзную организацию для его заключения.

На работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации и не подавших соответствующего письменного заявления в первичную профсоюзную организацию и работодателю, Коллективный договор МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье» на 2025-2027 годы распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить выборные органы ППО, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии подачи письменного заявления в Профсоюз и Работодателю о ежемесячном перечислении 1 процента от их заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации.

1.8. Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

1.9. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения настоящего договора, содействовать его реализации.

1.10. Настоящий договор сохраняет свое действие в случаях, установленных в статье 43 ТК РФ.

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

1.12. Вносимые в текст Коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с соглашениями и нормами действующего законодательства. При наступлении условий, требующих дополнения или изменений настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.13. Договор заключается сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трех лет.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторон.

1.15. Коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6 «Лукоморье» на 2025 - 2027 годы, вступает в силу с 01.01.2025.

1.16. При принятии Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, устанавливаются на основе трудового договора.

2.2. Работодатель заключает трудовой договор с работником, как правило, на неопределенный срок.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа работодателя о приеме на работу.

2.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее по тексту – Отраслевое соглашение), Уставом Учреждения, настоящим договором и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими отраслевыми, межотраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.9. Работодатель заключает трудовой договор с педагогическими работниками с учетом статьи 331 ТК РФ.

2.10. Если установлено нарушение заключения трудового договора по вине работодателя, по конкретному основанию то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка согласно статье 84 ТК РФ, если же правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника (например, представление им подложных

документов об образовании), то трудовой договор с таким работником расторгается (статья 81 ТК РФ).

2.11. Объем работы педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации», исходя из обеспеченности кадрами, других условий в Учреждении с учетом мнения (согласования) Профсоюза 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, оговариваемой в трудовом договоре».

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

2.13. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72 ТК РФ (временный перевод на другую работу).

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

2.15. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.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.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

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 (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

Увольнение работников, являющихся членами ППО, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ. ППО рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

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

~ работники предпенсионного возраста (за 2 (два) года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

~ педагогические работники – не более чем за 2 (два) года до назначения досрочной трудовой пенсии;

~ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

~ родители, воспитывающие детей – инвалидов в возрасте до 18 лет;

~ награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

~ работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счёт они обучаются.

2.18. Дистанционная работа.

2.18.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовой функцией удаленной (дистанционной) работой (далее - дистанционная работа) трудовой функцией 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.

2.18.2. 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 трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником

трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.18.3. 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.

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

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

2.18.6. 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.

2.18.7. 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.

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

- формат обмена электронными документами,
- срок подтверждения получения электронного документа от другой стороны,
- порядок подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации,
- форму ознакомления дистанционного работника с непосредственно связанными с его трудовой деятельностью локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями,

требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме,

-формат обращения (электронного документа или в иной форме) дистанционного работника к работодателю с заявлением,

-порядок взаимодействия работодателя и работника, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя,

-режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно,

-условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте,

-порядок сроки и размер выплаты компенсации за использование для выполнения трудовой функции принадлежащих дистанционному работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также порядок сроки и размер возмещаемых расходов, связанных с использованием для выполнения трудовой функции оборудования, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, принадлежащие работнику или арендованные им.

2.18.9. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

2.18.10. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.18.11. При организации труда дистанционных работников работодатель руководствуется статьёй 312.6 Трудового Кодекса РФ.

2.18.12. 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.

2.18.13. 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.

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

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

2.18.16. 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).

2.18.17. 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.

2.18.18. 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.

2.18.19. 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.

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

2.18.21. 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.

2.18.22. 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.

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

2.18.24. 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.

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

2.19. Первичная профсоюзная организация:

осуществляет контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

рассматривает в течение 7 (семи) рабочих дней со дня получения на согласование проект приказа и копии документов при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза (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. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Работники Учреждения имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, и повышение квалификации. Педагогические работники имеют право на повышение квалификации не реже 1 раза в 3 года.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Определять необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для нужд Учреждения.

3.2.2. По согласованию с Профсоюзом определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения. В порядке, предусмотренном

статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы, должность (профессию), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

При направлении работника в служебную командировку в выходные и нерабочие праздничные дни, по желанию работника, ему может быть произведена оплата в двойном размере или предоставлен другой день отдыха.

3.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 177 ТК РФ.

3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в установленном порядке.

3.5. Работник обязан:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

3.6. 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.

3.7. Стороны договорились о том, что правила проведения аттестации педагогических работников Учреждения определяются приказом Министерства просвещения РФ, приказами Департамента образования и науки ХМАО-Югры.

3.8. 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) *согласно приложению 1 к настоящему Коллективному договору*.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется условиями трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, графиками

сменности, графиками отпусков с учетом мнения Профсоюза в порядке, предусмотренном статьёй 372 ТК РФ.

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

4.1.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

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

4.1.4. Продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ 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».

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

4.3. 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 (ст. 95 ТК РФ).

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ и только с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного приказа директора.

4.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 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.

4.6. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается с письменного согласия работника за дополнительную оплату (статьи 60.2, 151 ТК РФ).

4.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания (перерывы в рабочее время не включаются). Время и продолжительность перерыва, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и не должно быть более двух часов и менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.8. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

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

4.10. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы, профессии (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск согласно постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.11. Очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденного в установленном порядке, уведомить работников необходимо не позднее, чем за две недели до наступления отпуска (статьи 122,123 ТК РФ).

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

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

4.12.2. с ненормированным рабочим днем (статья 101, 119 ТК РФ) *согласно приложению 2 к настоящему Коллективному договору.*

4.13. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.14. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, оформляется приказом (статьи 124, 125 ТК РФ).

4.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.16. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в соответствии со статьями 128, 263 ТК РФ. 12

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

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье» (далее по тексту - Положение об оплате труда).

5.2. Одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры работодатель осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьями 133, 133.1 ТК РФ. Доплаты осуществляются по основному месту работы.

5.4. Заработная плата педагогических работников не может быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югра (ст. 99 ч.3. Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.5. Заработная плата работников Учреждения состоит из:
оклада (должностного оклада);
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат;
иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда и настоящим договором.

5.6. При формировании годового фонда оплаты труда в Учреждении на компенсационные и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.7. Положением об оплате труда предусмотрены случаи и порядок единовременного премирования работников к юбилейным и праздничным датам за счёт обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Такое премирование осуществляется по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

5.8. Руководитель Учреждения имеет право премировать работника Учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины. Порядок и условия премирования в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье».

5.9. Формирование систем оплаты труда работников Учреждения, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера, осуществляется с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером (ст.132 ТК РФ);

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и

иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

с учётом мнения (согласование) Профсоюзного комитета; создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

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

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).

5.11. Расчетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме в рублях. В Учреждении установленными днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 числа каждого месяца. 27 числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца (1-15 число), начисленная пропорционально отработанному в этот период времени. 12 числа производится окончательный расчет по заработной плате за расчетный (предыдущий) месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Вновь принятым работникам выплата заработной платы осуществляется в соответствии со ст.136 ТК РФ.

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

5.13. Не позднее, чем за 2 (два) дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчётные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (ст. 136 ТК РФ).

5.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до

его начала.

5.15. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

5.16. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

5.17. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст. 157 ТК РФ. В период полного или частичного закрытия Учреждения в связи с карантином 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), рассчитанных пропорционально времени простоя, как за простой не по вине работодателя и работника.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ 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, установленном 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 следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

6.2.1. выплачивать работникам один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается не менее 1,2 фонда оплаты труда работника, но не более 2 фондов оплаты труда по занимаемой должности (профессии) по основному месту работы, определенному в месяце предшествующему 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.

6.2.2. оказывать за счет средств Работодателя единовременную социальную выплату:

а) материальная помощь в случае смерти работника, или его близких родственников (супруг (а), родители, дети) в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.

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

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

б) оплата один раз в два года частичной стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работникам и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере до 70 % стоимости, но не более 20 000 (двадцать тысяч) рублей (общей суммы) и не выше понесенных расходов, при предоставлении следующих документов:

1. заявление о предоставлении выплаты.
2. справку(и) учреждения здравоохранения о наличии медицинских показаний для санаторно-курортного лечения работника (его несовершеннолетних детей).
3. договор об оказании санаторно-курортных услуг, с приложением платёжных документов, подтверждающих факт его оплаты работником.
4. копию лицензии учреждения здравоохранения на осуществление медицинской деятельности учреждения, в котором работник (его несовершеннолетние дети) проходил санаторно-курортное лечение. При предоставлении данного документа предъявление оригинала и заверки его копии не требуется.
5. Отрывной талон к путевке.

в) материальная помощь в связи с вступлением в брак (впервые) в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

Для получения материальной помощи работник предоставляют следующие документы:

1. заявление;
2. свидетельство о заключении брака;
3. копию паспорта.

г) единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию (по основной занимаемой должности (профессии) и основному месту работы.

При увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременная выплата по основной занимаемой должности и основному месту работы, работникам, проработавшим в бюджетной сфере Ханты мансийского автономного округа - Югры:

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 для трудоспособного населения; автономном округе - Югре

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; 17

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.

Единовременные выплаты работника в связи с выходом на пенсию предоставляются в расчёте без учёта районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям.

Для получения выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию работник (профсоюз, специалист по кадрам) предоставляет следующие документы:

1. Заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты.
2. Копию трудовой книжки работника.
3. Копию приказа о расторжении трудового договора с работником.

д) единовременные выплаты работникам в связи с достижением ими юбилейных дат (50, 60 и 70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также учреждениях, перешедших в ведомства структурных подразделений администрации города Нефтеюганска не менее 15 лет, в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.

Для получения выплаты работник (профсоюз, специалист по кадрам) предоставляет следующие документы:

1. Заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты.

2. Копию паспорта работника.

3. Копию трудовой книжки работника.

6.3. Проводить вакцинацию от гриппа и клещевого энцефалита.

6.4. Обеспечивается учет нуждающихся работников в улучшении жилищных условий.

6.5. Работодатель, совместно с ППО, разрабатывает и внедряет систему 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.

6.6. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник Учреждения освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

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

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

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

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 возмещает расходы по договору найма, аренды жилого помещения приглашенным специалистам, в соответствии с Постановлением администрации города Нефтеюганска от 27.02.2013 № 10-нп «О возмещении расходов по договорам найма, аренды жилого помещения».

6.9. Работодатель совместно с Профсоюзом:

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

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

6.10. Профсоюз:

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

6.11. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы 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 09.12.2004г. № 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.

6.12. Лицам в возрасте до 35 лет включительно, прожившим не менее года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 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.

6.13. Работникам Учреждения один раз в два года производится компенсация оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в

том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов с учетом норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком.

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

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

Неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают. (Решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V) (в редакции от 28.04.2021 № 940-VI).

6.14. 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;

- 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»);

- 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);

- работникам организаций, а именно педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность, которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 50 рублей.

6.15. Предоставлять работникам МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье», проходящим вакцинацию от COVID-19, дополнительный день

отдыха с сохранением заработной платы в день прохождения вакцинации от COVID-19 и в день, следующий за днем вакцинации.

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

7. ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

7.1. Молодым специалистом считается лицо:

- 1) в возрасте до 35 лет включительно;
- 2) являющееся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию;
- 3) заключившее трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору по полученной специальности впервые;
- 4) 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.

7.2. 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, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, бюджета муниципального образования город Нефтеюганск. Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум фондам оплаты труда по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.3. 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.

7.4. 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

8. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, 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 на вознаграждение 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 счёт работника;

в день увольнения застрахованного лица на вознаграждение, по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, 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 финансирования, 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 от 30.04.2008 № 56-ФЗ «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 расчётного 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).

8.4. Работники Учреждения предпенсионного возраста – работники в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно, имеют право:

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на освобождение от работы на 2 (два) рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»);

- на уголовную защиту от необоснованного увольнения или отказа в приеме на работу (Федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

9.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

9.2. Сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.3. Условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

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

9.5. Приобретение и хранение за счёт собственных средств

специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, 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 (ст. 212 ТК РФ) *согласно приложений 4,5 к Коллективному договору.*

9.6. Учёт, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт (замену) средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет собственных средств (ст. 221 ТК РФ).

9.7. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обеспечить проведение инструктажа по охране труда и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (статья 225 ТК РФ).

9.8. Проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также психиатрического освидетельствования (не реже одного раза в 5 лет) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования (ст. 212, 213 ТК РФ).

9.9. Проведение медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, порядок которых определяется нормативно – правовыми актами и действующим законодательством РФ *согласно приложению 7 к Коллективному договору.* Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров. Сохранять за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований) (статья 212 ТК РФ).

9.10. Проведение гигиенического обучения работника за счет собственных средств, в соответствии с Федеральным законом от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» и направлении перечня профессий».

9.11. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты и принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья

работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (ст. 212 ТК РФ).

9.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ).

9.13. Установление по результатам специальной оценки условий труда следующих гарантий и компенсаций, дающие работникам право на:

дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда *согласно приложению 3* к настоящему Коллективному договору;

выплату компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда *согласно приложению 6* к настоящему Коллективному договору.

9.14. Проводить информационно – образовательную компанию, которая включает в себя распространение информации по предотвращению ВИЧ-инфекции среди сотрудников, в том числе включение информации по ВИЧ – инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда.

Не допускать дискриминацию ВИЧ инфицированных сотрудников. Признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ – статуса. Не требовать раскрытие ВИЧ статуса при приеме на работу. Мотивировать работников Организации к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию посредством предоставления информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

9.15. 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.

9.16. Обеспечить работников санитарно – бытовыми помещениями в соответствии с требованиями охраны труда (статья 223 ТК РФ).

9.17. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статья 212 ТК РФ).

9.18. Обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Профкома (статья 212 ТК РФ).

9.19. 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.

9.20. Обеспечить работу комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ).

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

9.22. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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.

9.23. Обеспечивает финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 225 ТК РФ) *согласно приложению 8* к настоящему Коллективному договору.

9.24. Профком, совместно с представителями работодателя осуществляют контроль над состоянием условий и охраны труда.

9.25. 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.

9.26. 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.

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

9.28. Создать и обеспечить функционирование системы управления охраны труда.

9.29. Диспансеризация

9.29.1. 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 ей 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 достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места

работы (должности) и среднего заработка.

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

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

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ГАРАНТИИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

10.2. Для осуществления уставной деятельности ППО Работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

11.2.1. бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профсоюзу всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.2.2. предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзу необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

10.2.3. в соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

10.2.4. освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома:

- 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.).

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников Учреждения,

участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ).

10.2.6. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав ППО и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.2.7. Предоставлять возможность ППО, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.8. В недельный срок сообщать соответствующему органу ППО о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

10.3. Обязательное участие выборных органов ППО в применении установленных трудовым законодательством условий труда в Учреждении (работодатель принимает следующие локальные нормативные акты с учетом мнения или по согласованию с ППО):

10.3.1. Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

10.3.2. Графики сменности (ст. 103 ТК РФ);

10.3.3. Приказы о привлечении работников 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);

10.3.4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

10.3.5. Графики отпусков (ст.123 ТК РФ); положения (приказы) о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (ст.ст.116,117,119 ТК РФ);

10.3.6. 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);

10.3.7. Форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

10.3.8. Правила и инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);

10.3.9. Положение о профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);

10.3.10. Дополнительные виды поощрения работников за труд (ст.191 ТК РФ).

10.4. 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 организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, взбравшимися 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.

10.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

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

- дополнительный оплачиваемый отпуск председателю ППО в количестве 3 календарных дней;
- при установлении стимулирующих выплат включать в перечень критериев выполнения работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации;
- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;
- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда признавать социально значимой для образовательной организации и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет настоящий договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса.

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

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего договора и его положений (не реже одного раза в полугодие) и отчитываются о результатах контроля на заседании Общего собрания трудового коллектива один раз в год.

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

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

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

12.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий договор составлен и подписан в двух экземплярах, прошнурован и скреплен печатью. Оба экземпляра идентичны и имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у работодателя, второй у председателя Профсоюза.

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

12.3. 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.

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

12.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются в письменном виде путем заключения дополнительного соглашения, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

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

12.6. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются Приложения:

1) Таблица должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория (Приложение 1);

2) Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск (Приложение 2);

3) Перечень профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск (Приложение 3);

4) Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Учреждения (Приложение 4);

5) Норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи (Приложение 5);

6) Перечень должностей (профессий) работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым установлены размеры компенсационных доплат (Приложение 6);

7) Перечень профессий (должностей) работников, выполняющих работы, связанные с вредными и (или) опасными производственными факторами и работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (Приложение 7);

8) План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье» (Приложение 8).

Приложение 1
к Коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»
на 2025-2027 годы

Таблица должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), тьютор
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель – логопед, педагог – психолог	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка), тьютор
Учитель и (преподаватель), ведущий занятия по курсу «Музыка» (независимо от типа образовательной организации)	Музыкальный руководитель
Воспитатель дошкольного образовательного учреждения	Инструктор по физической культуре дошкольного образовательного учреждения
Воспитатель дошкольного образовательного учреждения	Педагог дополнительного образования дошкольного образовательного учреждения
Инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)

Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск

№ п/п/п/п/п	Наименование должности (профессии)	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Директор	6 календарных дней
2	Заместитель директора	6 календарных дней
3	Главный бухгалтер	6 календарных дней
4	Специалист по охране труда	6 календарных дней
5	Юрисконсульт	6 календарных дней
6	Специалист по кадрам	6 календарных дней
7	Кладовщик	6 календарных дней
8	Заведующий производством (шеф-повар)	6 календарных дней

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 ненормированный рабочий день работникам организаций, финансируемых за счет средств бюджета города Нефтеюганска».

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий работников, занятых на работах с вредными условиями
труда, имеющих право на дополнительный отпуск

Корпус 1

№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Кухонный рабочий	7 календарных дней
2	Повар	7 календарных дней
3	Заведующий производством (шеф-повар)	7 календарных дней

Основание:

1. Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».
3. Результаты специальной оценки условий труда (заключение от 14.12.2021 № 01-ЗЭ/2021-11-304955-VILT-PM, отчет о проведении специальной оценки условий труда от 14.12.2021 № 451455).

Корпус 2

По результатам специальной оценки условий труда вредных условий труда не установлено.

Приложение 4
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»
на 2025-2027 годы

**Нормы выдачи работникам сертифицированной специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1.	Воспитатель	Одежда специальная защитная Одежда санитарная	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	2 шт. на год Дежурные	п. 3.1.9 СП 2.4.3648-20; приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 № 65
2.	Повар, заведующий производством (шеф-повар)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	2 шт. на год	п. 3593 Приложения № 1 приказа Минтруда № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
		Дополнительно	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт. на год	Приложение № 2 приказ Минтруда от 29.10.2021 № 767н РЕШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ
			Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
			Фартук хлопчатобумажный	2 шт. на год	
	Перчатки одноразовые	1 240 пар	СанПиН 2.3/2.4.3590-20 от 27 октября 2020 № 32 п.3.4.		

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
3.	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	2 шт. на год	п. 1776 Приложения № 1 приказа Минтруда № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	2 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических повреждения (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
		Дополнительно	Нарукавники из полимерных материалов	До износа	Приложение № 2 приказ Минтруда от 29.10.2021 № 767н РЕШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
			Фартук хлопчатобумажных цветной	2 шт.	
	Резиновые полусапоги	1 пара			
4.	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	п. 1511 Приложения № 1 приказа Минтруда № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
		Дополнительно	Резиновые полусапоги	1 пара на год	РЕШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
5.	Младший воспитатель	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	2 шт. на год	п. 3677 Приложения № 1 приказа Минтруда № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства для защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
		Дополнительно	Фартук + косынка (колпак) для получения пищи	2 шт. на год	п. 3.1.9 СП 2.4.3648-20
			Фартук для уборки в группе	2 шт. на год	
			Фартук для мытья посуды	2 шт. на год	
			Халат для уборки в туалете	2 шт. на год	
			Перчатки одноразовые	1 240 пар	
6.	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	2 шт. на год	п. 4932 Приложения № 1 приказа Минтруда № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
7.	Машинист по стирке белья	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	2 шт. на год	п. 4031 Приложения № 1 приказа Минтруда № 767н от 29.10.2021
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	
		Дополнительно	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный	РЕШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	До износа				
8.	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	п. 1491 Приложения № 1 приказа Минтруда № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)	1 пара на год	
9.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	п. 997 Приложения № 1 приказа Минтруда № 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт. на год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от	1 пара на год	

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
			общих производственных загрязнений		
		Средства для защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства для защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
		Дополнительно	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	РЕШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Зимой дополнительно	Костюм или куртка и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 1,5 года	Приложение № 2 приказ Минтруда от 29.10.2021 № 767н
			Термобелье специальное (кальсоны/пantalоны, фуфайка)	2 комплекта	
			Валенки с резиновым низом	1 пара на 2 года	
			Ботинки или сапоги кожаные, утепленные с защитным подноском	1 пара	
			Шапка-ушанка	1 шт. на 3 года	
			Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	
			Меховые рукавицы	1 пара на 2 года	
10.	Рабочий по комплексно	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.4030 Приложения № 1

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	
	му обслуживанию и ремонту зданий		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	приказа Минтруда № 767н	
		Средства для защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих загрязнений	1 шт. на год		
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года		
		Дополнительно	Перчатки резиновые	12 пар на год		РЕШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	До износа		
			Очки защитные	До износа, но не более 1 года	Приложение № 2 приказ Минтруда от 29.10.2021 № 767н	
		На наружных работах в холодное время года:	Костюм или куртка и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2 шт. на 3 года	Приложение № 2 приказ Минтруда от 29.10.2021 № 767н РЕШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ	
				Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара
				Валенки с резиновым низом		1 пара на 2 года
				Шапка - ушанка		1 шт. на 3 года
				Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
			Белье нательное утепленное	2 комплекта	
			Меховые рукавицы	1 пара на 2 года	

Основание:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 № 66670).

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 № 66671).

3. Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви" (с изменениями и дополнениями).

4. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 N 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"" (с изменениями и дополнениями).

5. Результаты специальной оценки условий труда (заключение от 14.12.2021 № 01-ЗЭ/2021-11-304955-VILT-PM, отчет о проведении специальной оценки условий труда от 14.12.2021 № 451455).

Примечание:

Согласно п.3.1.9 СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» воспитатели и младшие воспитатели (помощники воспитателей) обеспечиваются санитарной одеждой из расчета не менее 2 комплекта на 1 человека. У младшего воспитателя (помощника воспитателя) дополнительно должны быть: фартук, колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи, фартук для мытья посуды и отдельный халат для уборки помещений.

Приложение 5
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»
на 2025-2027 годы

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

№ п/п	Виды работ	Вид дерматологических средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Наименование Должности (профессии)
1.	Работы, связанные с загрязнением Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	1. Воспитатель 2. Младший воспитатель 3. Уборщик служебных помещений 4. Машинист по стирке белья 5. Рабочий КОРЗ 6. Дворник 7. Кладовщик 8. Повар 9. Кухонный рабочий
2.	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл разбавленного водного щелочного (мыльно – содового) раствора	1. Младший воспитатель 2. Уборщик служебных помещений 3. Машинист по стирке белья 4. Кладовщик 5. Кухонный рабочий
3.	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки) при использовании химических веществ раздражающего действия	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	1. Младший воспитатель 2. Уборщик служебных помещений 3. Машинист по стирке белья 4. Кладовщик 5. Кухонный рабочий
4.	При выполнении работ при	Средства для защиты при негативном	100 мл	1. Дворник 2. Рабочий КОРЗ

	воздействии пониженных температур воздуха, ветра	влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра		
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	
5.	При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых	Средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства	100 мл	1. Воспитатель 2. Дворник 3. Рабочий КОРЗ
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	
6.	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл	1. Воспитатель 2. Младший воспитатель 3. Уборщик служебных помещений 4. Машинист по стирке белья 5. Рабочий КОРЗ
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	6. Дворник 7. Кладовщик 8. Повар 9. Кухонный рабочий

Примечание:

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

Основание:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты российской Федерации от 29 октября 2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

**Перечень должностей (профессий) работников, занятых на работах с
вредными условиями труда, которым установлены размеры
компенсационных доплат**

Корпус 1

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Рекомендованный размер компенсации
1	Шеф-повар	4%
2	Повар	4%
3	Кухонный рабочий	4%
4	Дворник	4%

Основание:

1. Статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Постановление Госкомтруда СССР и 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».
3. Результаты специальной оценки условий труда (заключение от 14.12.2021г. № 01-ЗЭ/2021-11-304955-VILT-PM, отчет о проведении специальной оценки условий труда от 14.12.2021 № 451455).

Корпус 2

По результатам специальной оценки условий труда вредных условий труда не установлено.

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий (должностей) работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье», выполняющих работы с вредными и (или) опасными производственными факторами и работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры

Согласно:

приказа Министерства Здравоохранения РФ № 29Н от 28 января 2021 «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»,

приказа Министерства труда и социальной защиты РФ № 988н, Министерства Здравоохранения РФ № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

Наименование предприятия:

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье»

Юридический адрес: 628301, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ, г. Нефтеюганск 5 мкр., 15 строение

Место нахождения Учреждения:

628301, Российская Федерация, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, город Нефтеюганск, 5 микрорайон, строение 15, Корпус 1.

628305, Российская Федерация, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, город Нефтеюганск, 11 микрорайон, строение 109, Корпус 2.

Ответственное лицо за прохождение медосмотра: специалист по охране труда

№ п/п	Профессия, должность	Всего работающих	В том числе женщин	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа №29Н от 28.01.2021	Пункт приказа № 988н/1420н от 31.12.2020	Периодичность осмотра	Примечание
1.	Директор	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
2.	Заместитель директора	2	2	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
4.	Главный бухгалтер	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
5.	Бухгалтер	2	2	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
6.	Делопроизводитель	2	2	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
7.	Юрисконсульт	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
8.	Специалист по охране труда	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
9.	Специалист по кадрам	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
10.	Старший воспитатель	3	3	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
11.	Учитель-логопед, педагог-психолог	3	3	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
12.	Воспитатели, педагоги дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	44	44	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
13.	Младшие воспитатели	18	18	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	

				Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения (в том числе сульфанол, алкиламиды)	Раздел VI п. 1.48.		1 раз в 2 года	
14.	Заведующий производством (шеф-повар), повара	6	6	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)	Раздел VI п.23		1 раз в год	
				Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
				Параметры нагревающего микроклимата (температура, индекс тепловой нагрузки среды, влажность, тепловое излучение)		Раздел IV 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		Раздел V п.5.1.3	1 раз в год	
15.	Кухонный рабочий	5	5	Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского	Раздел VI п.23		1 раз в год	

				хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)				
				Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		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		Раздел V п.5.1.3	1 раз в год	
				Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения (в том числе сульфанол, алкиламиды)	Раздел VI п. 1.48.		1 раз в 2 года	
16.	Кладовщик	2	2	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI 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)	Раздел VI п.23		1 раз в год	

17.	Уборщик служебных помещений	3	3	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
				Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения (в том числе сульфанол, алкиламида)	пункт 1.48		1 раз в 2 год	
18.	Машинист по стирке белья	2	2	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
				Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения (в том числе сульфанол, алкиламида)	пункт 1.48		1 раз в 2 год	
19.	Кастелянша	2	2	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	
20.	Дворник	3	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		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		Раздел V п.5.1.3	1 раз в год	
21.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Раздел VI п.25		1 раз в год	

К какой отрасли относится: дошкольное образование
 Общее количество работающих: 103 человека
 Количество мужчин: 2 человека
 Количество женщин: 101 человек
 Женщины старше 40 лет: 67 человека
 До 18 лет – 0 человек

Приложение 8
 к коллективному договору
 МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»
 на 2025-2027 годы

ПЛАН

мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье» на 2025 год

№	Содержание мероприятий	Финансирование		Ответственные	Срок исполнения	Отметка о выполнении
		Заложено средств (руб.)	Бюджет (внебюджет)			
1.	Техническое обслуживание системы вентиляции	44 000,00	бюджет	Зам. директора	1,2,3,4 квартал	
2.	Техническое обслуживание кондиционеров, тепловых завес (установка)	29 000,00	бюджет	Зам. директора	1,2,3,4 квартал	
3.	Мероприятия, связанные с обеспечением работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или	107 000,00	бюджет	Специалист по ОТ	1,2,3 квартал	

	связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с установленными нормами					
4.	Обучение по курсу «Охрана труда» руководителя, специалистов	46 200,00	бюджет	Специалист по ОТ	1,4 квартал	
	Организация гигиенического обучения работников учреждения	71 000,00	бюджет	Специалист по ОТ	1 квартал	
5.	Обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	3 000,00	бюджет	Специалист по ОТ	1,2 квартал	
6.	Проведение в установленном порядке предварительных медицинских осмотров (обследований), обязательного психиатрического освидетельствования работников	15 400,00	бюджет	Специалист по ОТ	1 квартал	
	Проведение в установленном порядке обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников	452 000,00	бюджет			
7.	Организация и проведение производственного контроля: Проведение лабораторных исследований в учреждении по программе производственного контроля.	21 700,00 238 500,00	бюджет	Зам. директора Специалист по ОТ	1,2,4 квартал 1 квартал	
8.	Заключение договора на очистку и вывоз снега с территории учреждения.	155 300,00	бюджет	Зам. директора	1,4 квартал	
9.	Проведение замеров сопротивления изоляции.	112 000,00	бюджет	Зам. директора	2 квартал	
10.	Приобретение «Аптечек для оказания первой помощи с применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность»	33 600,00	бюджет	Зам. директора	1,2,3,4 квартал	
11.	Санаторно-курортное лечение работников	20 000,00	бюджет	Директор	2,4 квартал	
12.	Проведение оценки профессиональных рисков	55 000,00	бюджет	Зам. директора	1 квартал	
Итого:		1 403 700,00				

Итого: 1 521 800,00 (Один миллион пятьсот двенадцать тысяч восемьсот) рублей 00 копеек.

Основание:

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 N 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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».