

От работодателя:

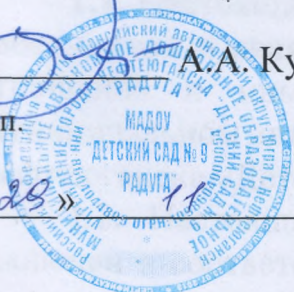
Директор
МАДОУ «Детский сад № 9»
«Радуга»

_____ А.А. Кузьмина

М.п.

« 28 »

2022 год



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 9»
«Радуга»

_____ Л.Р. Халиуллина

М.п.

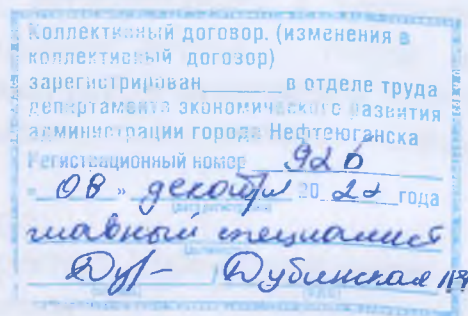
« 28 »

2022 год



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Нефтеюганска «Детский сад № 9 «Радуга»
на 2022-2025 годы



г.Нефтеюганск
2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 9» «Радуга» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.3. Договор устанавливает для работников Учреждения условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Договор основывается на действующих нормах 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», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 11.05.2016 № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», «Приказа 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», Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.07.2013 № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» и другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель в лице его представителя – директора Учреждения (далее по тексту – Работодатель) Кузьминой Анны Анатольевны;

Работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту - ППО) Халиуллиной Ленарии Рахимьяновны.

1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения, являющихся членами ППО и уполномочивших ППО для его заключения.

1.6.1. Работники, не являющиеся членами ППО, имеют право уполномочить ППО, ее выборные органы (Профсоюзный комитет), представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам

индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данным ППО (статьи 30, 31 ТК РФ). ППО представляет их интересы при условии подачи письменного заявления в Профсоюзный комитет и Работодателю о ежемесячном перечислении 1% от их заработной платы на расчетный счёт Профсоюзной организации.

1.6.2. На работников, не являющихся членами ППО и не подавших соответствующего письменного заявления в Профсоюзный комитет и Работодателю, настоящий договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.7. Настоящий договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8. Работодатель признает ППО в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в Учреждении (статья 29 ТК РФ).

1.9. При принятии локальных нормативных актов Учреждения (далее по тексту – ЛНА) социально-экономического характера, содержащие нормы трудового права, Работодатель учитывает мнение (согласование) ППО (часть 2 статьи 8 ТК РФ).

1.10. Работники имеют право на участие в управлении Учреждением непосредственно или через свои представительные органы (статья 52 ТК РФ).

1.11. Участие работников в управлении Учреждением осуществляется в формах, установленных статьей 53 ТК РФ.

1.12. Настоящий договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 2 декабря 2022 года. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трех лет (статья 43 ТК РФ).

1.13. Настоящий договор сохраняет действие в соответствии со статьей 43 ТК РФ.

1.14. В течение срока действия настоящего договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.16. Условия настоящего договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению (статья 50 ТК РФ).

1.17. Обязанности сторон.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников, признавая принципы социального партнерства, стороны обязуются:

1.17.1. Работодатель:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу Учреждения;
- признавать ППО единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий работникам Учреждения;
- соблюдать условия настоящего договора и выполнять его положения;
- знакомить с настоящим договором, другими с локальными нормативными актами (далее по тексту - ЛНА), принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.п.);
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения.

1.17.2. ППО:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- представлять права и интересы членов ППО по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами ППО, в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт ППО.
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, законодательства по охране труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего договора и других ЛНА, действующих в Учреждении.
- осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда Учреждения.
- осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).
- направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего договора

с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- нацеливать и требовать от работников соблюдение внутреннего трудового распорядка Учреждения, полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей (трудовой дисциплины).
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств;

1.17.3. Работники:

- полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности определенные трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, установленного режима труда, нормы и правила по охране труда, антитеррористической и пожарной безопасности на рабочем месте;
- способствовать повышению качества труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, межотраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск, Уставом Учреждения, настоящим договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и Работодателем. Трудовой договор является основанием для издания приказа Работодателя о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию

работника Работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.4. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (статья 67 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с работником, может заключаться на разные сроки. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

2.7. Работодатель заключает трудовой договор с педагогическими работниками в соответствии с:

- статьей 331 ТК РФ;
- статьей 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.8. С иными работниками Учреждения трудовой договор заключается с учётом статьи 351.1 ТК РФ.

2.9. При заключении трудового договора Работодатель может предусмотреть условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание при приеме на работу производится в соответствии со статьями 70, 71 ТК РФ.

2.10. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

2.10.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство) (статья 60.1 ТК РФ).

2.10.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены)

наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (статья 60.2 ТК РФ).

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, 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 (статья 72 ТК РФ).

2.11.1. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в Учреждении на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.11.2. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, 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 переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.11.3. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам

экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в предыдущем абзаце настоящего договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (статья 72.2 ТК РФ).

2.12. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп, воспитанников, изменение сменности работы Учреждения, а также изменения образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (статья 74 ТК РФ).

2.12.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

2.12.3. 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 (статья 74 ТК РФ).

2.13. 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 ЛНА Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

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

2.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу ППО не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

Критерии массового увольнения определяются Трехсторонним

соглашением между органами местного самоуправления муниципального образования город Нефтеюганск, Нефтеюганским территориальным объединением работодателей, Межотраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск.

2.16. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (согласования) выборного органа ППО в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.17. При проведении аттестации педагогических работников, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа ППО (статья 82 ТК РФ).

2.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со статьями 178, 318 ТК РФ.

2.19. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.20. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность, профессию) в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ.

2.21. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

2.22. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.23. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения (согласования) выборного органа ППО принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим договором, Отраслевым соглашением, Трехсторонним соглашением (статья 180 ТК РФ).

2.24. Дистанционная работа.

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение

определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

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

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

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

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

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

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, принимаемым с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

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

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

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

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

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

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового Кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

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

2.24.1. Временный перевод работника на дистанционную работу

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

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

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

Согласие работника на такой перевод не требуется.

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

дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

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

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой статьи 312.9 Трудового Кодекса РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу; срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

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

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

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

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

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

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

3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работники Учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование.

3.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Определять с учетом мнения (согласования) ППО формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы, должность (профессию), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам общего, среднего общего, среднего профессионального образования, бакалавриата, специалитета, магистратуры и успешно осваивающие эти программы при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьи 173 – 177 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в установленном порядке. Предоставлять гарантии педагогическим работникам при проведении аттестации в соответствии с Отраслевым соглашением.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками сменности, условиями трудового договора, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми в установленном порядке.

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

4.3. Для женщин Учреждения (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 (статья 320 ТК РФ).

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

4.4.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, утвержденных Приказом

Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения».

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

4.6. 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 (статья 262 ТК РФ).

4.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (статья 319 ТК РФ).

4.8. Время перерыва для отдыха и питания, работников в Учреждении, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и не должно быть менее 30 минут и более двух часов (статья 108 ТК РФ).

4.9. Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

4.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (статья 95 ТК РФ).

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

4.12. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статья 99 ТК РФ).

4.13. По распоряжению Работодателя отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) (статья 101 ТК РФ).

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

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

4.15.1. Педагогическим работникам, непосредственно работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается дополнительный удлиненный оплачиваемый отпуск.

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

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

4.15.2.2. Занятым на работах с вредными условиями труда (статья 117 ТК РФ) (Приложение № 1 к коллективному договору);

4.15.2.3. Работникам с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ) (Приложение № 2 к коллективному договору).

4.15.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

4.15.4. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен за отработанные дни и до истечения шести месяцев.

4.15.5. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.15.6. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении (статья 122 ТК РФ).

4.15.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам Учреждения устанавливается в соответствии с графиком отпусков,

утверждаемым в установленном порядке, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя так и для работника.

4.15.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

4.15.9. Разделение отпуска, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска производится в соответствии со статьями 124, 125 ТК РФ.

4.15.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в порядке и размере, предусмотренном статьями 128, 263 ТК РФ.

4.16. Работодатель обязуется также предоставлять:

4.16.1. Отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучения по указанным образовательным программам в соответствии со статьями 173-176 ТК РФ и в порядке, предусмотренном статьей 177 ТК РФ.

4.16.2. Длительный отпуск педагогическим работникам сроком до одного года без сохранения заработной платы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, в порядке и на условиях, определенных статьей 335 ТК РФ.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 9 «Радуга» (далее по тексту Положение об оплате труда).

5.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа каждого месяца. 25 числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца (1-15 число), начисленная пропорционально отработанному в этот период времени. 10 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 статьей 136 ТК РФ.

5.3. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию по заявлению работника, на условиях, определенных настоящим коллективным договором.

5.3.1. Заработная плата, по письменному заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банк. Получение наличных денег производится в пунктах обслуживания владельцев карточек, кассах и автоматических кассирах (банкоматах).

5.3.2. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.4. Работодатель обязуется обеспечивать:

5.4.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, посредством выдачи в день получения заработной платы расчетного листка (статья 136 ТК РФ).

5.4.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала.

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

5.4.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

5.6. Изменение в оплате труда производится:

5.6.1. При получении образования или восстановлении документов об образовании и (или) о квалификации - со дня предоставления соответствующего документа;

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

5.6.3. При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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

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

5.7. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по

должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория осуществляется в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

<i>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе I</i>
учитель, преподаватель	воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), тьютор
старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	преподаватель физкультуры (физвоспитания)
руководитель физвоспитания	преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
учитель - дефектолог, учитель – логопед,	учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель
учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу "Музыка"(независимо от типа образовательного учреждения)	музыкальный руководитель
старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре

учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
педагог дополнительного образования	воспитатель
музыкальный руководитель	воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.8. Совместным решением Работодателя и профсоюзного комитета Учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии) и оказание материальной помощи работникам.

5.8.1. Руководитель Учреждения имеет право премировать работника Учреждения за высокое качество результативности труда, соблюдения трудовой дисциплины. Порядок и размер премии в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 9 «Радуга».

5.8.2. В связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением обязанностей, по решению руководителя Учреждения допускается снижение размера или не выплата премии по результатам работы.

5.8.3. Решение об уменьшении размера или не выплаты премии производится в тот расчетный период, в котором было совершено упущение, и оформляется приказом по Учреждению с обязательным указанием соответствующих причин. О причинах снижения размера или не выплаты премии работник знакомится под роспись.

5.9. Работодатель обязуется в целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда, или прожиточного минимума, действующего в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, производить дополнительные ежемесячные выплаты низкооплачиваемым категориям работников по основному месту работы, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в соответствии со статьями 133,133.1 ТК РФ, Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

5.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель Учреждения.

5.11. ППО:

5.11.1. Согласно статьям 11, 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплате своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

5.11.2. Осуществляет контроль за правильностью установления должностных окладов (окладов) работникам Учреждения.

5.11.3. Контролирует своевременность изменения условий оплаты труда педагогическим работникам.

5.11.4. Ходатайствует перед администрацией Учреждения о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

5.11.5. Принимает участие в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, разработке НПА Учреждения по оплате труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Работодатель:

6.1. Оказывает материальную помощь работникам Учреждения в виде единовременных социальных выплат в случаях: выхода на пенсию, похорон родственников, юбилейной даты работника, бракосочетания работника.

6.1.1. Порядок, размер и конкретные случаи, при которых производятся единовременные социальные выплаты, определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Отраслевым соглашением, Межотраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск.

6.2. Производит компенсационную выплату за приобретение санаторно-курортной путевки не чаще 1 раза в 2 года (при наличии средств) в размере, предусмотренном Отраслевым соглашением, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

6.3. Предоставляет единовременную выплату при устройстве на работу молодым специалистам, закончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования в течение года после получения документа об образовании и (или) о квалификации, впервые вступившим в трудовые отношения и заключившим трудовой договор, Не считая периодов прохождения срочной военной службы в армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной профессии, занимаемой должности. Данная социальная выплата предоставляется один раз по основному месту работы не ранее чем через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора.

6.4. Оказывает работникам Учреждения материальную помощь на профилактику заболеваний в размере 1,2 месячного фонда оплаты труда, рассчитанного с учетом стимулирующих выплат, районного коэффициента и

северной надбавки, за месяц, предшествующий месяцу ухода в отпуск по основной профессии, занимаемой должности в порядке определенном Положением об оплате труда.

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

6.5.1. Устанавливает работникам Учреждения при исчислении заработной платы районный коэффициент в размере 1,7 (решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373–V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск (далее по тексту решение Думы от 27.09.2012 № 373 – V).

6.5.2. Выплачивает работникам Учреждения при исчислении заработной платы процентную надбавку к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленном Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа», решением Думы от 27.09.2012 № 373 – V. Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50% заработной платы.

6.5.3. Работникам Учреждения, воспользовавшимся правом оплаты проезда к месту использования отпуска и обратно (статья 325 ТК РФ) выплачивается компенсация стоимости проезда в порядке и размере, предусмотренном решением Думы от 27.09.2012 № 373 – V.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится также неработающим членам семьи работника Учреждения (неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), а также дети в возрасте до 23 лет, получающие образование по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования по очной форме обучения, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления уполномоченного органа об установлении опеки (попечительства) независимо от времени использования отпуска, а также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают (решение Думы от 27.09.2012 № 373 – V).

6.5.4. Работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ, решением Думы от 27.09.2012 № 373 – V.

6.6. Кроме вышеперечисленных гарантий и компенсаций работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные

главами 24-28 ТК РФ, Законом Ханты – Мансийского автономного округа – Югра от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, решением Думы от 27.09.2012 № 373 – V, Положением об оплате труда.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Работодатель в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязуется:

7.1.1. Ежегодно выделять на мероприятия по охране труда, средства, в соответствии с планом мероприятий по улучшению условий охраны труда.

7.1.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в Учреждении не реже чем 1 раз в 5 лет, а также внеплановой в случаях предусмотренных статьей 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». (в ред. от 30.12.2020 N 503-ФЗ)

7.1.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников Учреждения при приеме на работу, а также в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.1.4. Ввести за счёт средств Учреждения обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.5. Организовать проведение периодических медицинских осмотров работников Учреждения (Приложение № 3 к настоящему договору).

7.1.6. Обеспечить:

7.1.6.1. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт (замену) средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви, а также выдачу смывающих и обезвреживающих средств за счёт Работодателя (статья 221 ТК РФ) (Приложение № 4, № 5 к настоящему договору).

7.1.6.2. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

7.1.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

7.1.7.1. Оформление льготной пенсии в соответствии с Перечнем профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости (Приложение № 6 к настоящему договору).

7.1.7.2. Доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда (Приложение № 7 к настоящему договору).

7.1.7.3. Дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день работникам по Перечню профессий и должностей за работу с вредными условиями труда. (Приложение № 1 к настоящему договору).

7.1.8. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учёт.

7.1.9. 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.

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

7.1.11. Совместно с уполномоченными работниками Учреждения лицами организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

7.1.12. Регулярно рассматривать на заседаниях совместной комиссии вопросы выполнения соглашения по охране труда, а также состояние охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.1.13. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные законодательством РФ, и закрепление этих прав в трудовых договорах, заключаемых (перезакрываемых) с работниками Учреждения.

7.1.14. Работодатель производит комплектацию и регулярное пополнение аптек первой помощи в Учреждении.

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

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

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

- освободить работников, не 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.

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

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

7.2. Работники в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились о том, что:

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

8.2. ППО осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением им условий настоящего договора (статья 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (согласования) ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

8.4. Работодатель обязуется предоставлять ППО безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт горкома профсоюза работников народного образования и науки членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся и не являющихся членами ППО, при наличии их письменного заявления (статья 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя ППО и членов ППО на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

8.8. Члены ППО включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, распределению стимулирующего фонда, охране труда,

социальному страхованию, по трудовым спорам, по расследованию несчастных случаев на производстве, органов управления Учреждения и других.

8.9. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 2 календарных дней с сохранением заработной платы председателю ППО.

8.10. Работодатель с учетом мнения (согласования) ППО рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- предоставление ежегодных дополнительных отпусков (статьи 116, 119 ТК РФ);
- установление заработной платы, системы премирования (статьи 135, 144 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ), за сверхурочную работу (статья 152 ТК РФ), работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
- установление дополнительных видов поощрения работников за труд (статья 191 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых Учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами ППО, по инициативе Работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ).

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель направляет настоящий договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по вопросам предпринимательства и трудовым отношениям Департамента по делам администрации города Нефтеюганска.

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

9.3. 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 Учреждения 1 раз в год.

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

9.5. 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.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий договор составлен и подписан в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах. Один экземпляр находится у работодателя, второй у председателя ППО.

10.2. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде, подписываются сторонами, доводятся до сведения коллектива Учреждения и являются неотъемлемой частью договора (статья 44 ТК РФ).

10.3. Стороны несут ответственность за отказ от подписания согласованного коллективного договора, а также за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим договором в соответствии со статьями 54, 55 ТК РФ.

10.4. Работодатель и ППО обязуются размножить текст настоящего договора и довести его до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания. Кроме того, Работодатель обязуется знакомить с настоящим договором всех лиц, вновь поступающих на работу. В свою очередь ППО обязуется разъяснить работникам положения настоящего договора, и содействовать в его реализации.

10.5. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны принимают решение о продлении действующего договора, или приступают к переговорам по заключению нового коллективного договора.

10.6. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего договора, являются неотъемлемой его частью.

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

10.8. Договор имеет приложения:

10.8.1. Перечень профессий (должностей) работников МАДОУ «Детский сад № 9» «Радуга» с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 1).

10.8.2. Перечень профессий (должностей) работников МАДОУ «Детский сад № 9» «Радуга», которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение № 2).

10.8.3. Перечень профессий (должностей) работников МАДОУ «Детский сад № 9» «Радуга», выполняющих работы, связанные с вредными (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры» (Приложение № 3).

10.8.4. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАДОУ «Детский сад № 9» «Радуга» (Приложение № 4).

10.8.5. Нормы бесплатной выдачи работникам МАДОУ «Детский сад № 9» «Радуга» смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи (Приложение № 5).

10.8.6. Перечень должностей педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 9» «Радуга», с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости (Приложение № 6).

10.8.7. Перечень профессий (должностей) работников МАДОУ «Детский сад № 9» «Радуга», которым производятся доплаты за работу с вредными условиями труда (Приложение № 7).

10.8.8. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МАДОУ «Детский сад № 9» «Радуга» (Приложение № 8).

Приложение № 1
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга»
на 2019-2022 г.г.

Перечень

профессий (должностей) работников МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга» с
вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный
отпуск и сокращенный рабочий день

№№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Повар	7 календарных дней

Основание:

1. Приказ МАДОУ «Детский сад №9«Радуга» от 17.11.2014 № 385 «О завершении специальной оценки условий труда».
2. Приказ МАДОУ «Детский сад №9 «Радуга» от 27.12.2019г. «О завершении специальной оценки условий труда».

Приложение № 2
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга»
на 2019-2022 г.г.

Перечень

профессий (должностей) работников МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга», которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Директор	6 календарных дней
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	6 календарных дней
3.	Заместитель директора по воспитательно-методической работе	6 календарных дней
4.	Заместитель директора по безопасности	6 календарных дней
4.	Главный бухгалтер	6 календарных дней
5.	Специалист по кадрам	6 календарных дней
6.	Шеф-повар	6 календарных дней
7.	Старший воспитатель	6 календарных дней
8.	Кладовщик	6 календарных дней
9.	Делопроизводитель	6 календарных дней
10.	Специалист по охране труда	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 счёт средств бюджета города Нефтеюганска».

Приложение № 3
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга»
на 2022-2025 г.г.

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий (должностей) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 9 «Радуга», выполняющих работы, связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры.

Согласно Приказа Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"

Наименование предприятия: МДОАУ г. Нефтеюганска «Детский сад № 9»

Юридический адрес: 628306, РФ, ХМАО-Югра, г. Нефтеюганск, 14 микрорайон, здание 43

Фактический адрес: 628306, РФ, ХМАО-Югра, г. Нефтеюганск, 14 микрорайон, здание 43

Ответственное лицо за прохождение медосмотров: специалист по кадрам Ярошенко Светлана Викторовна

№	Профессия, должность	Всего работающих	В том числе женщины	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры	Пункт приказа от 28.01.2021 г, № 29 н	Периодичность осмотра	Примечание (№ карты аттестац.)
1.	Директор	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил.1 п.25	1 раз в год	№22 Код по ОК-016-94
2.	Заместитель директора по ВМР	2	2	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил.1 п.25	1 раз в год	№24; №23
3.	Заместитель директора по АХР	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил.1 п.25	1 раз в год	№25

4.	Заместитель директора по безопасности	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№59
5.	Юрисконсульт	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№ 56
6.	Главный бухгалтер	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№ 52
7.	Бухгалтер	2	2	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№53; №54; №55
8.	Специалист по кадрам	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№ 57
9.	Делопроизводи тель	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№ 60
10.	Инструктор физ. воспитания	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№ 46
11.	Инструктор физ. воспитания по плаванию	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№ 47
12.	Старший воспитатель	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№ 43
13.	Учитель- логопед	3	3	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№ 48
14.	Педагог- психолог	2	2	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№ 44

15.	Воспитатель	37	37	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	с №1 по № 17; с №19 по № 21;
16.	Музыкальный руководитель	4	4	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№ 45
17.	Шеф-повар	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях Работа на пищеблоке Параметры охлаждающего микроклимата Параметры нагревающего микроклимата Освещенность рабочей поверхности Шум Факторы трудового процесса (тяжесть трудового процесса, подъем, перемещение, удержание груза вручную).	Прил. 1 п.25 Прил. 1 п.23 Прил. 1 п.4.7 Прил. 1 п.4.8 Прил. 1 п.4.9 Прил. 1 п.4.9 Прил. 1 п.5.1	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года 1 раз в год 1 раз в год	№ 3 (27610)

18.	Повар	4	4	Работа в дошкольных образовательных организациях Работа на пищеблоке Параметры охлаждающего микроклимата Параметры нагревающего микроклимата Освещенность рабочей поверхности Шум Факторы трудового процесса(тяжесть трудового процесса, подъем, перемещение, удержание груза вручную).	Прил. 1 п.25 Прил. 1 п.23 Прил. 1 п.4.7 Прил. 1 п.4.8 Прил. 1 п.4.9 Прил. 1 п.4.9 Прил. 1 п.5.1	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года 1 раз в год 1 раз в год	№ 2 (16675)
19.	Кухонная рабочая	4	4	Работа в дошкольных образовательных организациях Работа на пищеблоке Освещенность рабочей поверхности Факторы трудового процесса(тяжесть трудового процесса, подъем, перемещение, удержание груза вручную).	Прил. 1 п.25 Прил. 1 п.23 Прил. 1 п.4.9 Прил. 1 п.5.1	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год	№ 1(13249)
20.	Швея-кастелянша	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№ 66; № 69;
21	Младший воспитатель	21	21	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	с № 26 по № 42;

22.	Машинист по стирке белья	2	2	Работа в дошкольных образовательных организациях Шум Факторы трудового процесса (тяжесть трудового процесса, подъем, перемещение, удержание груза вручную).	Прил. 1 п.25 Прил. 1 п.4.9 Прил. 1 п.5.1	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год	№ 4 (17545)
23.	Уборщик помещений	5	5	Работа в дошкольных образовательных организациях	Прил. 1 п.25	1 раз в год	№ 72; № 73; № 74; № 75;
24.	Дворник	2	0	Работа в дошкольных образовательных организациях Факторы трудового процесса (тяжесть трудового процесса, подъем, перемещение, удержание груза вручную).	Прил. 1 п.25 Прил. 1 п.5.1	1 раз в год 1 раз в год	№ 71
25.	Кладовщик	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях Факторы трудового процесса (тяжесть трудового процесса, подъем, перемещение, удержание груза вручную).	Прил. 1 п.25 Прил. 1 п.5.1	1 раз в год 1 раз в год	№ 65
26	Рабочий КОРЗ	1		Работа в дошкольных образовательных организациях Факторы трудового процесса (тяжесть трудового процесса, подъем, перемещение, удержание груза вручную).	Прил. 1 п.25 Прил. 1 п.5.1	1 раз в год 1 раз в год	№70
	Все работники	102	99				

Приложение № 4
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга»
на 2022-2025 г.г.

Нормы

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга»

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма и сроки носки
1.	Младший воспитатель	Фартук + косынка для получения пищи Фартук для уборки в группе Халат для уборки в туалете Фартук для мытья посуды Перчатки резиновые	2 комплекта на 2 года 2 на 2 года 2 на 2 года 2 на 2 года 24 пары на год (2 пары на месяц)
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Фартук Рукавицы комбинированные, или перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	2 на 2 года 2 на 2 года 6 пар на год 6 пар на год 1 пара на год 24 пары на год (2 пары на месяц)
3.	Повар, шеф-повар	Костюм или халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный (белый) Фартук хлопчатобумажный (цветной)	2 на 2 года 2 на 2 года 2 на 2 года 2 на 2 года
4.	Кухонная рабочая	Колпак Костюм или халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный Фартук хлопчатобумажный (цветной) Перчатки резиновые	2 на 2 года 2 на 2 года 1 на 1 год 2 на 2 года 48 пар на год (4 пары на месяц)
5.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1

		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	4 пары
6.	Дворник	Комбинезон (костюм) Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Валенки Шапка-ушанка Меховые рукавицы Галоши на валенки	2 на 2 года 2 на 2 года 6 пар на год 1 на 3 года 1 на 1,5 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года
7.	Машинист по стирке белья	Халат (костюм) хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный и прорезиненный с нагрудником Галоши (сапоги) резиновые Рукавицы комбинированные или перчатки резиновые	2 на 2 года 2 на год 1 пара 4 пары 4 пары на год
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор На наружных работах зимой: Костюм (куртка + брюки) на утепляющей прокладке Валенки или сапоги утепленные Шапка-ушанка Меховые рукавицы Галоши на валенки	2 на 2 года 2 на год 1 пара на год 4 пары на год До износа 1 на 1,5 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года
9.	Швея-кастелянша	Фартук хлопчатобумажный Халат хлопчатобумажный	2 на 2 года 2 на 2 года
10.	Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный	2 на 2 года 2 на 2 года 2 на 2 года

		(цветной) Перчатки резиновые	4 пары на год
11.	Директор	Халат хлопчатобумажный	1 на год
12.	Зам.директора по АХР	Халат хлопчатобумажный	1 на год
13.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный светлых тонов	до износа

Основание:

1. Статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Постановление Минтруда и соцразвития РФ от 31.12.1997 г. № 70 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО)» (с изменениями от 17.12.2001).

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями».

5. СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

6. Приказ МДОАУ «Детский сад №9» от 17.11.2014 № 385 «О завершении специальной оценки условий труда».

7. Приказ МАДОУ «Детский сад №9 «Радуга» от 27.12.2019г. «О завершении специальной оценки условий труда».

Приложение № 5
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга»
на 2022-2025 г.г.

Нормы

бесплатной выдачи работникам МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга»
сmyвающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

№ № п/ п	Наименовани е профессий (должностей)	Виды сmyвающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений	1.Мыло или жидкое моющее средство 2. Защитный крем гидрофобного действия (отталкивающий влагу, сушащий кожу) 3.Регенерирующий, восстанавливающий крем	Работы, связанные с загрязнением Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках. Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках.	200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое мыло в дозировующих устройствах) 100 мл. 100 мл.
2.	Рабочий по обслуживани ю здания	1. Мыло или жидкое моющее средство 2.Защитный крем гидрофильного действия (впитывающий влагу, увлажняющий	Работы, связанные с загрязнением. Работы с орг. растворителями, техническими маслами, сажей, лаками, красками, смолами, нефтепродуктами,	200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое мыло в дозировующих устройствах) 100 мл.

		кожу) 3.Регенерирующий, восстанавливающий крем	производ. пылью. Работы с орг. растворителями, техническими маслами, сажей, лаками, красками, смолами, нефтепродуктами, производ. пылью	100 мл.
3.	Кухонный рабочий	1.Мыло или жидкое моющее средство 2. Защитный крем гидрофобного действия (отталкивающий влагу, сушащий кожу) 3.Регенерирующий, восстанавливающий крем	Работы, связанные с загрязнением Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках. Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках.	200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое мыло в дозированных устройствах) 100 мл. 100 мл.
4.	Младший воспитатель	1.Мыло или жидкое моющее средство 2.Защитный крем гидрофобного действия (отталкивающий влагу, сушащий кожу) 3.Регенерирующий, восстанавливающий крем	Работы, связанные с загрязнением. Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках. Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими	200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое мыло в дозированных устройствах) 100 мл. 100 мл.

			средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках.	
5.	Швея	1. Мыло или жидкое моющее средство 2.Защитный крем гидрофильного действия (впитывающий влагу, увлажняющий кожу) 3.Регенерирующий, восстанавливающий крем	Работы, связанные с загрязнениями Работы с различными видами производственной пыли Работы с различными видами производственной пыли	200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое мыло в дозирующих устройствах) 100 мл. 100 мл.
6.	Кастелянша	1. Мыло или жидкое моющее средство 2.Защитный крем гидрофильного действия (впитывающий влагу, увлажняющий кожу) 3.Регенерирующий, восстанавливающий крем	Работы, связанные с загрязнениями Работы с различными видами производственной пыли Работы с различными видами производственной пыли	200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое мыло в дозирующих устройствах) 100 мл. 100 мл.
7.	Дворник	1. Мыло или жидкое моющее средство	Работы, связанные с загрязнениями	200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое мыло в дозирующих устройствах)

		2.Средства для защиты кожи от пониженных температур.	Наружные работы при воздействии пониженных температур, ветра	100 мл.
		3. Средства для защиты от укусов членистоногих	Наружные работы в период активности кровососущих, жалящих насекомых, паукообразных	100 мл.
8.	Машинист по стирке белья	1.Мыло или жидкое моющее средство	Работы, связанные с загрязнением	200 гр.(мыло туалетное) или 250 мл. (жидкое мыло в дозирующих устройствах)
		2.Защитный крем (отталкивающий влагу, сушащий кожу)	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках.	100 мл.
		3.Регенерирующий, восстанавливающий крем	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках.	100 мл.

Примечание:

1. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для работников в санитарно-бытовых помещениях постоянно имеются в наличии мыло туалетное и дозаторы с жидким смывающим веществом.

Основание: Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (в редакции от 23.11.2017).

Приложение № 6
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга»
на 2022-2025 г.г.

Перечень

должностей педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга», с
учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости

№№ п/п	Наименование должностей	Наименование учреждений
1.	Воспитатель	Дошкольные образовательные учреждения: детские сады всех наименований
2.	Старший воспитатель	
3.	Учитель-логопед	
4.	Музыкальный руководитель	

Основание: Постановление Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со ст. 27 Федерального Закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 30 Федерального Закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации».

Приложение № 7
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга»
на 2022-2025 г.г.

Перечень
профессий (должностей) работников МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга»,
которым производятся доплаты за работу с вредными условиями труда

№№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Доплата за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда – производится при проведении специальной оценки условий труда	Размер доплат
1.	Шеф-повар		4%
2.	Повар		4%
3.	Кухонный рабочий		4%

Основание:

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июля 2014 г. N 726 «Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании утратившим силу Постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008г. № 870.
2. Приказ МДОАУ «Детский сад №9» от 17.11.2014 № 385 «О завершении специальной оценки условий труда».
3. Приказ МАДОУ «Детский сад №9 «Радуга» от 27.12.2019г. «О завершении специальной оценки условий труда».

Приложение № 8
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 9 «Радуга»
на 2022-2025 г.г.

ПЛАН

мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков
в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска
«Детский сад № 9 «Радуга» на 2023 год

№	Содержание мероприятий	Финансирование		Ответственные	Срок исполнения	Отметка о выполнении
		Заложено средств	Бюджет (внебюджет)			
1	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 связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с установленными нормами.	97 000 руб.	бюджет	Заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности, специалист по ОТ	2 квартал 4 квартал	
2	Медицинский осмотр сотрудников	279 000 руб.	бюджет	Специалист по	1 квартал	

				ОТ	(периодический), в течение года предварительный	
3	Санитарно-гигиеническое обучение	64 900 руб.	бюджет	Специалист по кадрам	1-4 квартал	
4	Обучение по курсу «Охрана труда» руководителей и специалистов	33 400 руб.	бюджет	Специалист по ОТ	1 квартал	
5	Противопожарные мероприятия (зарядка огнетушителей)	46 000 руб.	бюджет	Специалист по ОТ	2, 4 квартал	
6	Приобретение аптек для оказания медицинской помощи	17 300руб.	бюджет	Заместитель директора по АХР	2 квартал	
7	Проведение замеров по программе производственного контроля	139 000 руб.	бюджет	Старшая медицинская сестра, специалист по охране труда	1, 2 квартал	

Итого:**676 600 руб.**

Основание: Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 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"

47 (состав селф)

Директор

А.А.Кузьмина