

Министерство образования и науки Российской Федерации
департамент образования и молодёжной политики
администрации города Нефтеюганска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города Нефтеюганска
«Детский сад № 5 «Ивушка»
на 2022 – 2025 годы

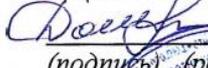
От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 5 «Ивушка»

(подпись) (расшифровка подписи)
«12» октября 2022 г.
М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
«Детский сад № 5 «Ивушка»

(подпись) (расшифровка подписи)
«18» октября 2022 г.
М.П.



Коллективный договор (именован в
коллективный договор)
зарегистрирован _____ в отделе труда
департамента экономического развития
администрации города Нефтеюганска
Регистрационный номер 898
« 18 » октября 20 22 года
главной специалист
 | Дубинская Д

г. Нефтеюганск, 2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 5 «Ивушка» (далее по тексту – Учреждение) и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад № 5 «Ивушка» (далее по тексту – Учреждение), в лице заведующего (далее по тексту – работодатель), и работники Учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО), в лице председателя первичной профсоюзной организации.

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

1.4. Коллективный договор распространяется:

на работодателя;

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

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

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

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

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

1.6. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и

его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.

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

1.8. Настоящий договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 20 октября 2022 года. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трех лет.

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

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

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

Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с отраслевыми, межотраслевыми, территориальными соглашениями и нормами действующего законодательства. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

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

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

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

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

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на

неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

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

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

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

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

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

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

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

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

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в

Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

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

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

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

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

2.15. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учётом мотивированного мнения Профкома, в соответствии со статьёй 373 ТК РФ. ППО рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

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

- лица предпенсионного возраста, не более чем за два года до пенсии, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет и педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической

деятельностью;

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

- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, в период исполнения им указанных полномочий и в течении двух лет после истечения срока его полномочий.

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

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

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

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

Критерии массового увольнения установлены в отраслевых и территориальных соглашениях.

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

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

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

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

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

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в

письменной форме сообщить об этом в Центр занятости населения в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

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

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

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

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

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

2.23.Первичная профсоюзная организация:

- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

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

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

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

- предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1.Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники Учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года.

3.2.Работодатель обязуется:

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

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

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

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

В случае направления работника для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статьи 168,187 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 (ред. от 29.07.2015) «Об особенностях направления работников в служебные командировки»).

Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в установленном порядке, при проведении аттестации педагогических работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профкома (ст.82 ТК РФ).

3.3.Работник обязан:

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

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

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

3.6.Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

3.6.7. Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель), учитывается независимо от того, по какой конкретно

должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

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

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

Таблица должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1 |
|--|--|
| Педагог дополнительного образования | Воспитатель |
| Музыкальный руководитель | Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка). |
| Учитель-логопед, педагог-психолог | Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка). |
| Инструктор по физической культуре | Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка) |
| Воспитатель дошкольного образовательного учреждения | Инструктор по физической культуре дошкольного образовательного учреждения |
| Воспитатель дошкольного образовательного учреждения | Педагог дополнительного образования дошкольного образовательного учреждения |

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

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»), ведомственные награды (медаль К.Д.Ушинского; нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации), государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук»;

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

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

в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента.

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

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

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

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

3.6.11. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем.

При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

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

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1.Рабочее время и время отдыха работников определяется трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми в установленном порядке.

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

- и других в соответствии с ТК РФ.

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

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

4.3.2.В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка

установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье.

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

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

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

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

4.6.Привлечение работодателем работников к сверхурочным работам допускается, только в случаях, определенных ТК РФ, с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.19. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в том числе, при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, а также в других случаях,

установленных настоящим коллективным договором, предоставляется работнику по его письменному заявлению.

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

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

Длительный отпуск сроком до одного года является неоплачиваемым.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления на основе отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нефтеюганска, Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 5 «Ивушка».

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

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

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

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

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

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

Расчетный листок выдается работнику за 3 дня до срока, установленного

для окончательного расчета.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.10. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.10.1. Руководитель Учреждения имеет право премировать работника Учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины. Порядок и условия премирования в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного учреждения города Нефтеюганска

«Детский сад № 5 «Ивушка».

5.11. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре и ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты - Мансийского автономного округа – Югры работодатель производит дополнительные ежемесячные выплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени (статьи 133, 133.1 ТК РФ).

5.12. Установить оплату труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, с учётом имеющейся квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) в соответствии с перечнем должностей для учёта имеющейся квалификационной категории до окончания срока её действия.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.3. Материальная помощь в случае смерти работника или его близких родственников (супруг(а), родители, дети) производится в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

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

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

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

Для получения материальной помощи работник предоставляет работодателю:

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

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

Для получения выплаты работник предоставляет работодателю:

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

Молодым специалистом считается лицо:

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

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

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

Работодатель совместно с ППО среди молодых специалистов ежегодно проводят:

- конкурсы профессионального мастерства;
- работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывают помощь в соблюдении работодателем установленных для них мер социальной поддержки.

6.2.6. Единовременные выплаты работникам в связи с достижением ими юбилейных дат (50, 60, 70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а так же в учреждениях, перешедших в ведомства структурных подразделений администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска не менее 15 лет, в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

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

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

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

от 10 до 15 лет:

- руководитель - в размере 5,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;
- заместитель руководителя - в размере 4,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники - в размере 4,1 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты - в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- служащий - в размере 2,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- рабочий - в размере 1,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

от 15 до 20 лет:

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

- заместитель руководителя - в размере 6,9 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники - в размере 6,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты - в размере 6 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- служащий - в размере 3,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

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

от 20 до 25 лет:

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

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

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

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

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

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

свыше 25 лет:

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

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

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

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

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

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

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

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

6.3.2. Работникам Учреждения выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа». Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50% заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

6.3.4. Работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ.

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

6.3.6. Работникам Учреждения, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам

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

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

6.3.8.Работникам (родителям, законным представителям), воспитывающим детей младшего школьного возраста (учащиеся 1 - 4 классов образовательных организаций), по их заявлению предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) в количестве одного календарного дня.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.7. Работодатель совместно с ППО:

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

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

6.8.Профсоюзный комитет:

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

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязан:

7.1.Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. (Статья 219 ТК РФ)

7.2.Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. (Статья 212 ТК РФ)

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

7.4.Обеспечить работников, за счёт собственных средств, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в порядке установленном законодательством РФ о техническом регулировании, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (статья 212 ТК РФ) (приложения 2, 3 к коллективному договору).

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

7.6.Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обеспечить проведение инструктажа по охране

труда и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу, в том числе, с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы. (Статья 212, 225 ТК РФ).

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

7.8. Обеспечить проведение за счёт собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований). (Статья 212 ТК РФ)

7.9. Обеспечить проведение медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, порядок которых определяется нормативно – правовыми актами и действующим законодательством РФ (приложение 4 к коллективному договору).

7.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты, принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи. (Статья 212 ТК РФ)

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

7.12. Обеспечить работников санитарно – бытовыми помещениями в соответствии с требованиями охраны труда. (Статья 212 ТК РФ)

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

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

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

7.16. Обеспечить работу в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа ППО. (Статья 218 ТК РФ)

7.17. Сохранять место работы, профессию (должность) и средний заработок

работникам Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. (Статья 220 ТК РФ)

7.18. Производить выплату компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными вредными факторами устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (статья 219 ТК РФ), нормативно – правовыми актами органов местного самоуправления, а также по результатам специальной оценки труда (приложение № 5 к коллективному договору).

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

7.20. Обеспечивает финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ) (приложение № 6 к коллективному договору).

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

7.22. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации. (Статья 212, 357 ТК РФ)

7.23. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки. (Статья 22, 212 ТК РФ)

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

7.25. Создать и обеспечить функционирование системы охраны труда.

7.26. Не допускать в трудовом коллективе дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией. Признать право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

Проводить среди работников информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции;
- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

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

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

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

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

8.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть

трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

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

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на

счет горкома профсоюза работников народного образования и науки членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

9.7. Работодатель за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности отчисляет первичной профсоюзной организации денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в объеме 0,1 процента от фонда оплаты труда.

9.7. Работодатель обязуется освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов первичной профсоюзной организации:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания ППО, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников Учреждения (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.);
- для участия в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений на срок до трех месяцев (ст.39 ТК РФ).

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

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

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

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

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- графики сменности (ст. 103 ТК РФ);
- приказы о привлечении работников к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ); работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ); разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ); положения (приказы) о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (ст.ст.116,117,119 ТК РФ);
- положение о системе оплаты труда, системе премирования (ст.ст.135,144 ТК РФ); повышение оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ); в

выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ); сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ); за работу во вредных условиях труда (ст.147 ТК РФ);

- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);

- положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников (ст.196 ТК РФ);

- дополнительные виды поощрения работников за труд (ст.191 ТК РФ).

9.12. Предусматривать дополнительные льготы и гарантии:

- дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней председателю профсоюзной организации;

- производить доплаты работникам, избранным в состав профкома, и не освобожденным от основной работы, за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника, в том числе по защите социально-трудовых прав работников организации, разработке коллективного договора, контролю за его выполнением и так далее, а также доплаты руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации;

- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена профкома признавать социально значимой для Учреждения и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

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

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

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

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

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников после его подписания, а также вновь принимаемых работников под подпись. Профком

обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

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

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

10.5. Настоящий договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу.

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

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

10.8. Неотъемлемой частью коллективного договора являются следующие приложения:

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск (приложение № 1 к коллективному договору).

2. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения (приложение № 2 к коллективному договору).

3. Норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 3 к коллективному договору).

4. Перечень профессий (должностей) выполняющих работы, связанные с вредными и опасными производственными факторами, и работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (обследования) (приложение № 4 к коллективному договору).

5. Перечень профессий (должностей), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда установлены рекомендованные размеры компенсационных доплат (приложение № 5 к коллективному договору).

6. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение № 6 к коллективному договору).

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

| № п/п | Наименование должности | Продолжительность дополнительного отпуска |
|--------------|---|--|
| 1 | Руководитель (заведующий) | 7 календарных дня |
| 2 | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | 7 календарных дня |
| 3 | Шеф-повар | 3 календарных дня |
| 4 | Старший воспитатель | 3 календарных дня |
| 5 | Специалист отдела кадров | 7 календарных дня |
| 6 | Делопроизводитель | 7 календарных дня |
| 7 | Юрисконсульт | 7 календарных дня |
| 8 | Кладовщик | 3 календарных дня |
| 9 | Специалист по охране труда | 7 календарных дня |

Основание:

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

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

| № п/п | Наименование должности (профессии) | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (штуки, пары, единицы, комплекты) | Нормативная документация |
|-------|------------------------------------|---|---|--|
| 1 | Младший воспитатель | Фартук + косынка для получения пищи Фартук для уборки в группе Халат для уборки в туалете Фартук для мытья посуды Перчатки резиновые или из полимерных материалов Тапочки с фиксированной пяткой | 2 шт. 2 шт. 2 шт. 2 шт. 12 пар 1 пара | п.3.1.9 СанПиН 2.4.3648-20 |
| 2 | Уборщик служебных помещений | Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее (респиратор) | 2 шт. 12 пар 6 пар до износа | п. 171 Приказа от 09.12.2014 № 997н |
| 3 | Повар, шеф-повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Колпак хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Тапочки с фиксированной пяткой | 2 шт. 2 шт. До износа 2 шт. 2 шт. 1 пара | п.171 Приказа от 09.12.2014 № 997н СанПиН 2.4.3648-20 |
| 4 | Кухонный рабочий | Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных | 2 шт. | п.60 Приказа от 09.12.2014 № 997н |

| | | | | |
|---|--------------------------|--|--|---|
| | | загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником Колпак хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный цветной Тапочки с фиксированной пяткой Резиновые полусапоги | До износа 12 пар 2 шт. 2 шт. 2 шт. 1 пара 1 пара | СанПиН 2.4.3648-20 |
| 5 | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Плащ для защиты от воды Ботинки кожаные Зимой дополнительно: Костюм или куртка и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском Валенки с резиновым низом Шапка-ушанка Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами Белье нательное утепленное Меховые рукавицы | 2 шт. на 2 года 2 шт. 1 пара 6 пар 1 шт. до износа 1 шт. на 1,5 года 1 пара 1 пара на 2 года 1 шт. на 3 года 3 пары 2 комплекта 1 пара на 2 года | п.23 Приказа от 09.12.2014 № 997н Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70 |
| 6 | Машинист по стирке белья | Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 2 шт. | п.115 Приказа от 09.12.2014 № 997н |

| | | | | |
|----|--|---|--|---|
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Тапочки с фиксированной пяткой Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | Дежурный 6 пар Дежурные 1 пара До износа | |
| 7 | Кастелянша/ швея | Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Тапочки с фиксированной пяткой | 2 шт. 1 пара | п.48 Приказа от 09.12.2014 № 997н п.19 раздела 2 Постановления Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68 |
| 8 | Кладовщик | Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Тапочки с фиксированной пяткой Резиновые полусапоги | 2 шт. 6 пар 1 пара 1 пара | п.31 Приказа от 09.12.2014 № 997н |
| 9 | Заведующий | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | СанПиН 2.4.3648-20 |
| 10 | Заместитель заведующего по АХР | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием | 2 шт. 6 пар | п.32 Приказа от 09.12.2014 № 997н СанПиН 2.4.3648-20 |
| 11 | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые | 2 шт. 12 пар | п.3.1.9 СанПиН 2.4.3648-20 |
| 12 | Рабочий по обслуживанию зданий, сооружений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 2 шт. на 2 года | п.135 Приказа от 09.12.2014 № 997н |

| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| | | Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Сапоги резиновые с защитным подноском Ботинки кожаные | 6 пар 12 пар до износа, но не более 1 года До износа 1 пара до износа | Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70 |
| 13 | | На наружных работах зимой: Костюм или куртка и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском Валенки с резиновым низом Шапка-ушанка Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами Белье нательное утепленное Меховые рукавицы | 2 шт. на 3 года 1 пара 1 пара на 2 года 1 шт. на 3 года 3 пары 2 комплекта 1 пара на 2 года | |

Основание:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

2. Постановление Минтруда Российской Федерации от 29.12.1997 № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

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

4. СанПин 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»

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

| № п/п | Наименование смывающих, обезжиривающих, обеззараживающих средств | Наименование должности (профессии) | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи из расчёта на 1 месяц |
|-------|---|---|--|--|
| 1 | Мыло или жидкие моющие средства в том числе: Для мытья рук Для мытья тела | воспитатель, младший воспитатель, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, рабочий по зданию, дворник, кладовщик | Работы, связанные с загрязнением | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 2 | Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы): | младший воспитатель, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, кухонный рабочий. | Разбавленные водные щелочные (мыльно – содовые) растворы | 100 мл. |
| 3 | Регенерирующий восстанавливающий крем для рук | младший воспитатель, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, кухонный рабочий. | Химические вещества раздражающего действия | 100 мл. |

Примечание:

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

Основание:

1.Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарты безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей)
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Нефтеюганска «Детский сад № 5 «Ивушка»,
выполняющих работы, связанные с вредными и (или) опасными
производственными работами, при выполнении которых проводятся
периодические медицинские осмотры

| № | Профессия (специальность) | Всего работ ающ их | В том чис ле жен щин | Опасные и вредные производственные факторы | Пункты приказа № 29н от 28.01.2021г. | Кратн ость прохож дения период ически х профос мотров |
|----|---|-----------------------------|-------------------------------------|--|---|---|
| 1. | Заведующий | 1 | 1 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 2. | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | 1 | 1 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 3. | Старший воспитатель | 2 | 2 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 4. | Педагог-психолог | 2 | 2 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 5. | Инструктор по физической культуре | 2 | 2 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 6. | Воспитатель | 22 | 22 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 7. | Музыкальный руководитель | 2 | 1 | Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях | п.25. | 1 раз в год |

| | | | | | | |
|-----|--------------------------|----|----|--|--------|----------------|
| | | | | пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций) | | |
| 8. | Учитель-логопед | 1 | 1 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 9. | Младший воспитатель | 15 | 15 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 10. | Делопроизводитель | 2 | 2 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 11. | Специалист отдела кадров | 1 | 1 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 12. | Шеф - повар | 1 | 1 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| | | | | Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций) | п.23 | 1 раз в год |
| | | | | Параметры нагревающего микроклимата (температура, индекс тепловой нагрузки среды, влажность, тепловое излучение) | п.4.8. | 1 раз в 2 года |
| | | | | Тяжесть трудового процесса. Подъем, перемещение, удержание груза в ручную. | п.5.1. | 1 раз в год |

| | | | | | | |
|-----|-------|---|---|---|--------|----------------|
| | | | | <p>Стереотипные рабочие движения.</p> <p>Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении «стоя», «сидя» без перерывов, «лежа», «на коленях», «на корточках», с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве.</p> <p>Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня.</p> | | |
| 13. | Повар | 4 | 4 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| | | | | Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций) | п.23 | 1 раз в год |
| | | | | Параметры нагревающего микроклимата (температура, индекс тепловой нагрузки среды, влажность, тепловое излучение) | п.4.8. | 1 раз в 2 года |
| | | | | Тяжесть трудового процесса. Подъем, перемещение, удержание груза в ручную. Стереотипные рабочие движения. Рабочее положение тела работника (длительное | п.5.1. | 1 раз в год |

| | | | | | | |
|-----|------------------|---|---|---|--------|-------------|
| | | | | <p>нахождение работника в положении «стоя», «сидя» без перерывов, «лежа», «на коленях», «на корточках», с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве. Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня.</p> | | |
| 14. | Кухонный рабочий | 2 | 2 | <p>Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p> | п.25. | 1 раз в год |
| | | | | <p>Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)</p> | п.23 | 1 раз в год |
| | | | | <p>Тяжесть трудового процесса. Подъем, перемещение, удержание груза в ручную. Стереотипные рабочие движения. Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении «стоя», «сидя» без перерывов, «лежа», «на коленях», «на корточках», с наклоном или поворотом</p> | п.5.1. | 1 раз в год |

| | | | | | | |
|-----|--------------------------------|---|---|--|--------|-------------|
| | | | | туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с невозможностью изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга, длительное перемещение работника в пространстве. Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня. | | |
| 15. | Кладовщик | 1 | 1 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 16. | Кастелянша | 1 | 1 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 17. | Машинист по стирке белья | 3 | 3 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| | | | | Шум | п.4.4. | 1 раз в год |
| 18. | Дворник | 1 | 1 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 19. | Уборщик служебных помещений | 1 | 1 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |
| 20. | Рабочий по обслуживанию здания | 1 | 1 | Работы, в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей | п.25. | 1 раз в год |

Основание: приказ Министерство здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников», предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а так же работам, при выполнении которых производятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

Перечень профессий (должностей), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда установлены размеры компенсационных доплат

| № п/п | Наименование профессии (должности) | Рекомендованный размер компенсаций |
|-------|------------------------------------|------------------------------------|
| 1. | Шеф - повар | 4 % |
| 2. | Повар | 8 % |
| 3. | Кухонный рабочий | 4 % |
| 4. | Машинист по стирке белья | 4 % |

Основание:

1. Статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 30.12.2001 года № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации (статья 212) и Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
3. Результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах от 16.10.2020 года.

**План
мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда и снижению
профессиональных рисков на 2023 год**

| № п/п | Содержание мероприятий | Финансирование | | Ответственные | Срок исполнения |
|-------|---|------------------|--------------------|---|-----------------|
| | | Заложено средств | Бюджет (внебюджет) | | |
| 1. | Замеры сопротивления по испытаниям и измерению электрооборудования в здании учреждения | 40 000 | Бюджет | Заместитель заведующего по административно - хозяйственной работе | 2 квартал |
| 2. | Вывоз и утилизация ТКО | 178 500 | Бюджет | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | В течение года |
| 3. | Увеличение стоимости прочих оборотных запасов (материалов) | 402 400 | Внебюджет | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | В течение года |
| 4. | Приобретение расходных материалов, предметов снабжения для медицинского кабинета. | 11 000 | Бюджет | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | 2 квартал |
| 5. | Стирка белья, постельных принадлежностей, хим. чистка | 15 000 | Бюджет | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | 2 квартал |
| 6. | Организация в установленном порядке обучения, проверки знаний по охране труда сотрудников | 35 000 | Бюджет | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе Специалист по охране труда | 2, 4 квартал |

| | | | | | |
|--------------|---|------------------|--------|---|----------------|
| 7. | Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) | 400 000 | Бюджет | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе Специалист по охране труда | 2 квартал |
| 8. | Очистка территории от снега, вывоз снежных масс с территории учреждения | 100 000 | Бюджет | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | 1,2,4 кварталы |
| 9. | Дератизация и дезинсекция | 15 000 | Бюджет | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | В течение года |
| 10. | Проведение лабораторных исследований по программе производственного контроля | 106 000 | Бюджет | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | 2 квартал |
| 11. | Обслуживание дезаров | 23 000 | Бюджет | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | В течение года |
| 12. | Обслуживание систем водоочистки | 80 000 | Бюджет | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | В течение года |
| Итого | | 1 405 900 | | | |

Основание:

1.Приказ от 01.03.2012 № 181-н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (с изменениями от 16 июня 2014 года № 375-н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).