

От работодателя:

Заведующий МАДОУ
«Детский сад №32 «Белоснежка»


С.Н. Епифанова
«17 Октября 2024 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад №32
«Белоснежка»

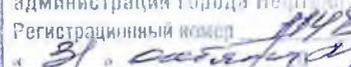

Н.В. Мирасова
«17 Октября 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска
«Детский сад №32 «Белоснежка»
на 2024-2027 гг.

Нефтеюганск
2024 г.

1

Коллективный договор. (именного / неименного) коллективный договор)
зарегистрирован _____ в отделе _____
департамента экономического развития
администрации города Нефтеюганска
Регистрационный номер _____
_____ года



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад №32 «Белоснежка» и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад №32 «Белоснежка» (далее – Учреждение), в лице заведующего (далее – работодатель), и работники учреждения являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее – ППО), в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Коллективный договор распространяется:

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

На работников, не являющихся членами ППО, не уполномочившие ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, не заявившие работодателю своего участия в коллективных переговорах в письменном виде, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

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

1.5. 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. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения выборного органа ППО (статья 373 ТК РФ).

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

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 23.10.2024 года.

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

1.9. Договор в течении семи дней со дня его подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

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

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

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

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

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

1.13. Работодатель признает ППО, ее выборные органы Профсоюзный комитет (далее – Профком) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

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

2.Трудовые отношения

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

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-

Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, межотраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами муниципальных учреждений города Нефтеюганска, Уставом Учреждения, настоящим договором, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Трудовой договор является основанием для издания приказа работодателя о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

2.6. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 и ст. 351.1 ТК РФ).

2.7. Объем работы педагогических работников устанавливается 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», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (36-часовая неделя на 1 ставку) исходя из обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мотивированного мнения ППО.

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

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

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

2.9. 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.

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

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

2.12. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ППО. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель ППО (ст. 82 ТК РФ).

3. Переобучение, повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работники Учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование, работники Учреждения по профилю педагогической деятельности - не реже, чем один раз в три года.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

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

Возмещение расходов работникам Учреждения, связанных со служебными командировками, осуществляется в соответствии с законодательством РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления

3.2.2. Успешно обучающимся работникам, совмещающим работу с получением образования и получающим образование впервые, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника) (ст. 177 ТК РФ).

3.2.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, заместителей руководителя и других работников в установленном порядке.

Квалификационная категория, установленная педагогическим работникам по основной должности, может учитываться при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, при условии совпадения профиля работы (деятельности), в соответствии с перечнем должностей. При этом будут установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствия занимаемой должности).

3.3. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные работодателем, при направлении работника на обучение за счёт средств Учреждения, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным ТК РФ до истечения 3 лет после обучения. Затраты исчисляются пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении работника за счёт средств работодателя (ст.249 ТК РФ).

4. Высвобождение работников

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять ППО 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 работников, перечень вакансий.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения ППО, в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.3. 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; 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.

4.4. 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.

4.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения ППО Учреждения. ППО рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время и время отдыха работников устанавливается ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения ППО, а также условиями трудового договора.

5.2. Работникам учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

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

5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы педагогической работы за ставку заработной платы 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».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

5.5. В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями: суббота и

воскресенье.

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

В Учреждении, 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.

5.7. 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.

5.8. 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.

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

5.10. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время, время работы без воспитанников, выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.10.1. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (статьи 122, 123 ТК РФ).

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

Также работникам Учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

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

- лицам с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ), (приложение № 2 к коллективному договору).

Дополнительные неоплачиваемые отпуска без сохранения заработной платы предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми инвалидами до 18 лет, продолжительностью до 14 дней (статья 263 ТК РФ).

5.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска оформляется в соответствии со статьями 124, 125 ТК РФ.

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

5.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

5.17. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128, 263 ТК РФ, а также в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников в Учреждении, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в установленном порядке.

5.19. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания других работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и должно составлять не более 2 часов и не менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

5.20. В исключительных случаях в Учреждении работодатель с учетом мнения ППО, либо по согласованию с ним, может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

5.21. Дистанционная работа.

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

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

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

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

Заключение трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно, производится в соответствии со статьей 312.2 Трудового Кодекса РФ.

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

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

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

- формат обмена электронными документами,
- срок подтверждения получения электронного документа от другой стороны,
- порядок подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации,
- форму ознакомления дистанционного работника с непосредственно связанными с его трудовой деятельностью локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под

роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме,

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

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

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

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

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

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

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

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

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 ч.2 ст. 212 Трудового Кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, на дистанционных

работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

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

5.22. Временный перевод работника на дистанционную работу

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

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

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

Согласие работника на такой перевод не требуется.

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

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

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

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

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием,

программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления на основе отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нефтеюганска, Положения «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 32 «Белоснежка».

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

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

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной договором, работнику производится доплата к должностным окладам (ставкам) (ст. 151 ТК РФ).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора. Расчетным периодом для начисления заработной платы является 1 календарный месяц.

6.5. Учетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится в рублях два раза в месяц:

- 25 числа текущего месяца – аванс в счет заработной платы;
- 10 числа следующего месяца за отчетным – окончательный расчет.

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 (по 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 работникам за 2 дня до срока, установленного для окончательного расчета.

6.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.8. Выплата заработной платы работникам осуществляется в безналичной форме по личному заявлению работников путем перечисления денежных средств на их лицевые счета в банке.

6.9. Изменение уровня заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

6.9.1. При наступлении у работников права на изменение уровня заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном либо другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы производятся со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. В период полного или частичного закрытия Учреждения в связи с карантинном или по климатическим условиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата.

6.11. Установить оплату труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности с учетом имеющейся квалификационной категории в соответствии с перечнем должностей для учета имеющейся квалификационной категории до окончания срока ее действия.

Перечень должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
--	--

1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы)
Педагог дополнительного образования	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и защиты Родины	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы)
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре: педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы)
Мастер производственного обучения	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед; педагог-психолог, социальный педагог	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка), тьютор
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы)
Музыкальный руководитель	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка).
Инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)
Воспитатель дошкольного образовательного учреждения	Инструктор по физической культуре дошкольного образовательного учреждения, педагог дополнительного образования
Учитель, ведущий занятия по предмету труд (технология)	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

6.12. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.12.1. Руководитель Учреждения имеет право премировать работников Учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины. Порядок и условия премирования в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 32 «Белоснежка».

6.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и

процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в получении служебного жилья или жилого помещения коммерческого использования, и ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам на период работы в Учреждении.

7.2. Оказывает материальную помощь в виде единовременных социальных выплат:

- работникам Учреждения в случаях выхода на пенсию, похорон близких родственников, юбилейной даты работника, бракосочетания работника и других;

- одному из членов семьи (близких родственников) Работника, в случае смерти Работника.

7.2.1. Порядок, размер и конкретные случаи, при которых производятся единовременные социальные выплаты, определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, межотраслевым соглашением между администрацией муниципального образования город Нефтеюганск и профессиональными союзами муниципальных учреждений.

7.2.2. Работодатель оплачивает один раз в два года частичную стоимость путевок на санаторно-курортное лечение Работникам и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере до 70% стоимости, но не более 20 000,00 (двадцать тысяч) рублей (общей суммы) и не выше фактически понесенных расходов.

7.2.3. 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.

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам

профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум фондам оплаты труда по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.3. Оказывает работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальную помощь на профилактику заболеваний в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

7.4.1. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (раздел 2 Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск, утвержденного решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 №373-V).

7.4.2. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным разделом 3 Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск, утвержденного решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 №373-V.

7.4.3. Работникам Учреждения, воспользовавшимся правом оплаты проезда к месту использования отпуска и обратно (статья 325 ТК РФ) выплачивается компенсация стоимости проезда в порядке и размере, предусмотренном разделом 4 Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск, утвержденного решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 №373-V.

7.4.4. Работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ, разделом 5 Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск, утвержденного решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 №373-V.

7.4.5.Работникам (приглашенным Учреждением) возмещаются расходы по найму, аренде жилого помещения. На территории муниципального образования город Нефтеюганск порядок и объемы возмещения расходов по договорам найма, аренды жилого помещения, заключаемым в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации, а также порядок отнесения категорий граждан к приглашенным специалистам, применяются в соответствии с Постановлением администрации города Нефтеюганска от 27.02.2013 № 10-нп.

7.4.6.Работникам, проработавшим календарный год без листа временной нетрудоспособности, предоставляется дополнительно 1 (один) день без сохранения заработной платы по заявлению работника.

7.5.Совместно с ППО разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

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

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

- ограничение применения труда женщин на работах с вредными условиями труда и на работах в ночное время;

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

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

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

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

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

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

7.7. Предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению 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.

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, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой 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).

8.4. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст.185.1. ТК РФ)

Работодатель имеет право затребовать у работника справку из медицинского учреждения, позволяющую определить дату прохождения диспансеризации.

9. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 216 ТК РФ).

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

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

- освободить работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации от

работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

9.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 214 ТК РФ).

9.3. Обеспечить режимы труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.4. Обеспечить работников за счёт собственных средств специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (статья 214 ТК РФ) (приложение 2, 3 к коллективному договору).

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

9.6. 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 приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (статья 219 ТК РФ).

9.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (статья 214 ТК РФ), систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (статья 214, статья 218 ТК РФ).

9.8. Обеспечить проведение за счёт собственных средств предварительных (при поступлении на работу работников) и обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований) (статья 214 ТК РФ).

9.9. 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).

9.10. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (статья 214 ТК РФ).

9.11. Производить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 214 ТК РФ).

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

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

9.14. Обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения ППО (статья 214 ТК РФ).

9.15. Обеспечить наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда, справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

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

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

9.18. Производить выплату компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 216 ТК РФ). Размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными вредными факторами устанавливаются в порядке, определяемом

Правительством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, а также по результатам специальной оценки условий труда.

9.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровью вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.20. Обеспечивать финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 225 ТК РФ) (приложение № 5 к коллективному договору).

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

9.22. Обеспечить беспрепятственный допуск в Учреждение должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

9.23. 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.

9.24. Оборудовать и обеспечить работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с Приказом Минтруда РФ от 17.12.2021 N 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия труда и охрану труда».

9.25. Обеспечить функционирование системы охраны труда.

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

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

- организацию и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ-инфекции (оформление информационных стендов по

проблеме ВИЧ-инфекции, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

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

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

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

10. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

10.1. Первичная профсоюзная организация действует в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

10.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять ППО всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.2.2. Предоставлять ППО на безвозмездной основе необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, выполнять печатные и множительные работы.

10.2.3. В соответствии с письменными заявлениями работников, являющихся членами Профессионального союза, ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1 % от начисленной заработной платы работников и перечислять их на расчетный счет ППО одновременно с выдачей заработной платы.

10.2.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов ППО:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания ППО, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;

- для участия в собраниях (конференциях) работников Учреждения (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

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

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

10.2.7. В 10-тидневный срок сообщать соответствующему органу ППО о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

10.3. Предусматривать дополнительные льготы и гарантии:

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

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

- 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);

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

- положение об установлении системы оплаты труда, системы 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 подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);

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

10.5. Работники, входящие в состав ППО, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия ППО, членами

которого они являются, а руководители (их заместители) и члены ППО в Учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

10.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав ППО, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организация 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.

11. Обязательства первичной профсоюзной организации

ППО обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт ППО.

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

11.3 Осуществлять контроль за исполнением настоящего коллективного договора.

11.4. Не реже одного раза в год отчитываться перед работниками Учреждения об исполнении коллективного договора.

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

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

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

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

11.9. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

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

12. Заключительные положения.

12.1. Стороны договорились о том, что:

12.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

12.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего договора и его положений (не реже одного раза в полугодие) и отчитываются о результатах контроля на заседании Общего собрания трудового коллектива Учреждения.

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

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

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

12.3. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами, заключившими его. Стороны отчитываются за выполнение настоящего договора на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

12.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются следующие приложения:

- Перечень должностей и профессий работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 32 «Белоснежка» с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск (приложение № 1).

- Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 32 «Белоснежка» (приложение № 2).

- Норма выдачи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 32 «Белоснежка» дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств (приложение № 3).

- Перечень работ, должностей (профессий) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 32 «Белоснежка» выполняющих работы, связанные с вредными и (или) опасными производственными работами при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (Приложение № 4).

- План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в муниципальном автономной дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 32 «Белоснежка» на 2024-2027 год (приложение № 5).

Перечень должностей и профессий работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 32 «Белоснежка» с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Руководитель (заведующий)	4 календарных дня
2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	4 календарных дня
3.	Главный бухгалтер	4 календарных дня
4.	Специалист по охране труда	4 календарных дня
5.	Специалист по кадрам	4 календарных дня
6.	Специалист по закупкам	4 календарных дня
7.	Бухгалтер	4 календарных дня
8.	Делопроизводитель	4 календарных дня
9.	Кладовщик	4 календарных дня

Основание: статьи 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение №2
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 32 «Белоснежка»
на 2024-2027 гг.

**Нормы бесплатной выдачи
сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 32
«Белоснежка»**

№ п/п	Наименование профессии	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Основание (пункт отраслевых норм, приказов, постановлений)
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	2 дежурные	Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 № 65, п. 1
2.	Младший воспитатель	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Дополнительно: Для получения пищи: -куртка белая хлопчатобумажная -колпак или косынка хлопчатобумажные -фартук хлопчатобумажный - фартук для мытья посуды -халат темный хлопчатобумажный или из смешанных тканей (для уборки туалетных комнат)	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.	Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 767н (прил.1)
3.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 шт. 1 пара	Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 767н (прил.1)

		Перчатки для защиты от механических воздействий Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	12 пар 1 шт.	
4.	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Зимой дополнительно: Костюм (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет) утепленный Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки Рукавицы меховые Шапка-ушанка	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт. 1 на 1,5 г. 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года 1 на 2 года	Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 767н (прил.1) Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 767н (прил.2) Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 766н
5.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.	Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 767н (прил.1)
6.	Повар, шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Обувь специальная для защиты от механических воздействий Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 1 шт.	Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 767н (прил.1)
7.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от механических воздействий Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.	Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 767н (прил.1)
8.	Машинист по стирке белья	Костюм для защиты от механических воздействий Обувь специальная для защиты от механических воздействий Перчатки для защиты от механических воздействий	1 шт. 1 пара 12 пар	Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 767н (прил.1)

		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Дополнительно: Сапоги резиновые	1 шт. 1 пара	
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм для защиты от механических воздействий Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий Зимой дополнительно: Костюм (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет) утепленный Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки Рукавицы меховые Шапка-ушанка	1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 на 1,5г. 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года 1 на 2 года	Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 767н (прил.1) Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 767н (прил.2) Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 766н
10.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий	1 шт. 1 пара	Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 767н (прил.1)
11.	Швея	Костюм для защиты от механических воздействий Обувь специальная для защиты от механических воздействий Перчатки для защиты от механических воздействий Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 шт. 1 шт.	Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 767н (прил.1)

Примечание: Согласно п. 3.1.9.СП 2.4.3648-20 Воспитатели и помощники воспитателя обеспечиваются санитарной одеждой из расчета не менее 2 комплектов на 1 человека. У помощника воспитателя дополнительно должны быть: фартук, колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи, фартук для мытья посуды и отдельный халат для уборки помещений.

Основание:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты от 29.10.2021 года № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
2. Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 № 65, п.1 «О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и обуви».

3. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами"

4. СП 2.4.3648-20 от 28.09.2020 г. "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"

Норма выдачи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 32 «Белоснежка» дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

№ п/п	Виды работ	Вид дерматологических средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	250 мл/200 г.
2	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл
3	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл
4	При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых	средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства	100 мл
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл
5	В профилактических целях для проведения	средства для защиты от биологических факторов	100 мл

	дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)	(микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл

Примечания:

1. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель не выдает непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Основание: приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

Приложение №4
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад № 32 «Белоснежка»
на 2024-2027 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, должностей (профессий) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 32 «Белоснежка» выполняющих работы связанные с вредными и (или) опасными производственными работами при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры,

согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ №29н от 28.01.2021 г.

«Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, Перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Наименование предприятия Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад № 32 «Белоснежка»

Юридический адрес г. Нефтеюганск 16 микрорайон дом № 13

Фактический адрес г. Нефтеюганск 16 микрорайон дом № 13 тел. 25-47-81, 25-47-08

Ответственное лицо за прохождение медосмотров Емельянова Н.В., специалист по охране труда

№	Профессия должность	Всего работающих	В том числе женщин ы	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры	Пункт приказа от 28.01.2021 № 29н	Периодичность осмотра
1.	Заведующий	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей Электромагнитное поле широкополосного спектра частот	п.25 п.4.2.5.	1 раз в год

2.	Заместитель заведующего	2	2	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей Электромагнитное поле широкополосного спектра частот	п.25 п.4.2.5.	1 раз в год
3.	Специалист по кадрам	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей Электромагнитное поле широкополосного спектра частот	п.25 п.4.2.5.	1 раз в год
4.	Специалист по закупочной деятельности	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей Электромагнитное поле широкополосного спектра частот	п.25 п.4.2.5.	1 раз в год
5.	Делопроизводитель	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей Электромагнитное поле широкополосного спектра частот	п.25 п.4.2.5.	1 раз в год
6.	Главный бухгалтер	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей Электромагнитное поле широкополосного спектра частот	п.25 п.4.2.5.	1 раз в год
7.	Бухгалтер	3	3	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей Электромагнитное поле широкополосного спектра частот	п.25 п.4.2.5.	1 раз в год
8.	Специалист по охране труда	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей Электромагнитное поле широкополосного спектра частот	п.25 п.4.2.5.	1 раз в год

9.	Старший воспитатель	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей Электромагнитное поле широкополосного спектра частот	п.25 п.4.2.5.	1 раз в год
10.	Педагоги: - воспитатель -музыкальный руководитель -учитель-логопед -педагог-психолог -педагог дополнительного образования -инструктор по физической культуре	31 26 1 1 1 1 1	31 26 1 1 1 1 1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год
11.	Младший воспитатель	14	14	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 Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами	п.25 п.23	1 раз в год
13.	Повар	3	3	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами	п.25 п.23	1 раз в год
14.	Кастелянша	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год

15.	Кухонный рабочий	3	3	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год
16.	Кладовщик	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год
17.	Машинист по стирке белья	2	2	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год
18.	Уборщик служебных помещений	2	2	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год
19.	Кастелянша-швея	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год
20.	Дворник	2	0	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год
21.	Рабочий КОРЗ	1	0	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год

ПЛАН

мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 32 «Белоснежка» на 2024-2027 гг.

№ п/п	Наименования мероприятия	Источник финансирования		Ответственный за выполнение мероприятия	Срок выполнения
		Бюджет	Вне-бюджет		
1.	Обеспечение работников сертифицированной или декларированной спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ	20 000	30 000	Заведующий Заместитель заведующего	ежегодно
2.	Приобретение смывающих средств, для работников, выполняющих работу, связанную с загрязнением (мыло)		100 000	Заведующий Заместитель заведующего	ежегодно
3.	Обеспечение питьевого режима, приобретение бутилированной воды	108 000		Заведующий Заместитель заведующего	ежегодно
4.	Обучение руководителей и специалистов учреждений в учебных центрах города по охране труда	16 600	20 000	Заведующий Заместитель заведующего	Ежегодно, по графику
5.	Периодический медицинский осмотр	332 400		Заведующий Специалист по ОТ	Ежегодно, по графику
6.	Проведение работниками проф. гигиенической подготовки и аттестации	33 300		Заведующий Специалист по ОТ	Ежегодно, по графику
7.	Зарядка огнетушителей	23 000		Заведующий Заместитель заведующего	Ежегодно
8.	Измерение сопротивления изоляции проводки	26 000		Заведующий Заместитель заведующего	Ежегодно
9.	Обслуживание внутренней электропроводки и наружного освещения	69 000		Заведующий Заместитель заведующего	Ежегодно
10.	Обслуживание и промывка	198 000		Заведующий	Ежегодно

	сантех. систем			Заместитель заведующего	
11.	Обслуживание систем вентиляции	33 000		Заведующий Заместитель заведующего	Ежегодно
12.	Приобретение и установка светильников и ламп накаливания		20 000	Заведующий Заместитель заведующего	ежегодно
13.	Дезинфекция и дератизация помещений	19 000		Заведующий Заместитель заведующего	
14.	Проведение противоклещевой акарицидной обработки территории		8 000	Заведующий Заместитель заведующего	ежегодно
15.	Обслуживание систем водоочистки	114 000		Заведующий Заместитель заведующего	ежегодно
16.	Приобретение канцтоваров и картриджей		100 000	Заведующий Заместитель заведующего	ежегодно
17.	Обслуживание дезаров	98 000		Заведующий Заместитель заведующего	ежегодно
18.	Организация и проведение производственного контроля	-	-	Заведующий Заместитель заведующего	ежегодно
19.	Издание инструкций, правил (стандартов) по охране труда.	-	-	Специалист по охране руда	по мере необходимости
	Итого:	1 090 300	278 000		

Основание: Приказ от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»

Прощито, пронумеровано
и скреплено печатью
43 (сорок три) листа
Заведующий МАДОУ

«Детский сад №32 «Белоснежка»»

(С.Н. Епифанова)

(подпись)

