

Коллективный договор (изменение, дополнение)
зарегистрирован в Администрации города Мегиона

Регистрационный номер 133 012
03.04.2022 года
(дата регистрации)

М.П. Департамент образования администрации города Мегиона



Департамент образования администрации города Мегиона
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 4 «Морозко»
(МАДОУ «ДС № 4 «Морозко»)



Заречная 16/1 г. Мегион, 628684

Тел./факс (34643)3-24-97, 3-95-61 e-mail:ds_morozko@mail.ru

ОКТМО 71873000 ОГРН 1028601357146 ИНН 8605014807 КПП 860501001

От работодателя:
заведующий МАДОУ «ДС №4 «Морозко»

А.Р.Хасанова

(дата), м.п.



От работников:
председатель первичной профсоюзной
организации

Булгару А.П.

(дата)

25.03.2022.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №4 «МОРОЗКО»
НА 2022-2025 ГОДЫ**

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового коллектива
протокол от 25.03.2022 № 5

город Мегион, 2022

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел	Наименование	Стр.
I	Общие положения	3
II	Права и обязанности сторон	4
III	Трудовые отношения	6
IV	Оплата труда работников	9
V	Рабочее время и время отдыха	11
VI	Обеспечение занятости, профессиональная подготовка и переподготовка кадров. Аттестация работников	16
VII	Охрана труда и здоровья	19
VIII	Социальные льготы и гарантии	21
IX	Пенсионное обеспечение	23
X	Гарантии профсоюзной деятельности	24
XI	Контроль за выполнением коллективного договора	25
№ приложения	Наименование приложения	Стр.
№1	Перечень профессий и должностей работников, муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Морозко», которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	26
№2	Размер компенсационных выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Морозко» за работу во вредных и (или) опасных условиях труда	31
№3	Форма соглашения по охране труда, администрации и первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Морозко»	32

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем и работниками муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Морозко» на 2022 - 2025 гг. (далее по тексту - коллективный договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 4 «Морозко» (далее Учреждение) и устанавливает взаимные обязательства между работодателем и работниками.

1.2. Коллективный договор заключен между коллективом работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Морозко» (далее - Работники) с одной стороны и Работодателем, в лице руководителя муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Морозко», в целях обеспечения трудовых, социальных прав в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Морозко» (далее - Профсоюз);
- Работодатель, в лице его представителя - заведующего муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Морозко» (далее - Работодатель).

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует с 01.01.2022 года по 31.01.2025 года.

1.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает с учетом мнения Профсоюза:

- перечень профессий и должностей работников Учреждения, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- размер компенсационных выплат работникам Учреждения за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- соглашение по охране труда.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально- бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, через информационные стенды и др.).

1.6.2. Работники:

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- соблюдать охрану труда и трудовую дисциплину.

1.6.3. Профсоюз:

- содействовать эффективной работе Учреждения;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.14. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется постоянно в двухстороннем порядке - Работодателем и Профсоюзом.

Стороны ежегодно (1 раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Основные права и обязанности работников:

2.1.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда, и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Учреждением;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

2.2. Основные права и обязанности Работодателя:

2.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора.

3.1. Трудовой договор (раздел III ТК РФ) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.57 ТК РФ).

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом учреждения, отраслевым, территориальными соглашениями, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера

предстоящей работы и условий ее выполнения.

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.

Срочный трудовой договор заключается (ст. 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (коллективным договором, трудовым договором) сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.5. Учреждение устанавливает:

- заработную плату работников в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;
- структуру управления деятельностью Учреждения;
- штатное расписание и должностные обязанности работников.

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

По инициативе Работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ дошкольного образования учреждения и т.д.) При этом работник продолжает работать без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 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.

3.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором учреждения.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес Работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ст. 57 ТК РФ);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, компенсационные выплаты (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (ст. 147 ТК РФ); выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ); выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (ст. 149-154 ТК РФ).
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.8. Сведения о трудовой деятельности заполняются путем ведения бумажной трудовой книжки работника или заполнения сведений в электронной форме.

Лицо, поступающее на работу, предьявляет Работодателю трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней.

При расторжении трудового договора трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, Работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на её отправление по почте или направляет работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности

за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством РФ.

3.10. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем и работниками трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Положение об оплате труда работников Учреждения разрабатывается на основе Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Мегиона, разработанного на основании Трудового кодекса, законодательства Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, администрации города Мегиона.

Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада или тарифной ставки (оклада), компенсационных выплат, стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения. В случаях увеличения размеров должностных окладов (применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам) изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, в нерабочий или праздничный день выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска, выходного или нерабочего дня или временной нетрудоспособности.

4.2. Работникам учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7.

4.3. Работникам учреждения выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, органов местного самоуправления.

4.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается работнику в безналичном порядке путём перечисления на указанный работником лицевой счёт в банке.

Заработная плата работникам Учреждения выплачивается 2 раза в месяц:

- не позднее 25 числа текущего месяца - за период работы с 01 по 15 число текущего месяца;
- не позднее 10 числа следующего месяца - за период работы с 16 числа по последний день текущего месяца.

4.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера

заработной платы в автономном округе руководитель Учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины при условии полного выполнения работниками норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимальной заработной платы и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется Работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого за счет доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.6. В соответствии со ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.7. На основании статьи 234 Трудовым кодексом Российской Федерации Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки (предоставления сведений о трудовой деятельности), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Выплачивать заработную плату в установленные коллективным договором сроки и в размере, установленном трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8.2. Извещать в письменной форме (расчетный лист) каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.8.3. Производить удержания из заработной платы в порядке и размерах, установленных статьями 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8.4. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.8.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся

работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете, (ст. 140 ТК РФ).

4.8.6. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

4.8.7. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.9. Профсоюз:

4.9.1. Принимает участие в работе комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

4.9.2. Осуществляет контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.9.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени работников Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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», Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком работы, графиком сменности, должностными инструкциями работников.

5.2. Работникам Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов - для женщин, 40 часов - для мужчин, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). В Учреждении предусмотрен сменный режим работы для некоторых категорий работников, которые работают в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (ст. 103 ТК РФ).

5.3. 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 и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старшему воспитателю;
- педагогу-психологу;
- социальному педагогу;
- педагогу-организатору;

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителю-логопеду;
- учителю-дефектологу.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальному руководителю.

Норма часов педагогической работы 25 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитателям групп компенсирующей, комбинированной направленностей;

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструктору по физической культуре.

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

В зависимости от занимаемой должности (воспитатели, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог) 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 обучающимися.

Другая часть педагогической работы работников (учителей-логопедов, инструктора по физической культуре, музыкальных руководителей, воспитателей группы компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи), ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), обеспечивающим получение детьми дошкольного образования в форме семейного образования;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (руководство творческой группой, организация проектной деятельности и др.).

Режим работы воспитателей, работающих на 1 ставку заработной платы при режиме 36-часовой рабочей недели, распределяется следующим образом: первая половина дня с 07.00 до 14.12; вторая половина дня с 11.48 до 19.00.

Режим рабочего времени педагога-психолога регламентируется действующим

Положением об организации работы службы социально-психолого-педагогического сопровождения воспитанников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №4 «Морозко».

В случае производственной необходимости, режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 (шести) часов в день для каждого воспитателя и замены каждым воспитателем один раз в неделю отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической работы, регулируемой локальными документами учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает, воспитательную работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения.

В период летних каникул, установленных для воспитанников Учреждения и не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией Образовательной программы дошкольного образования Учреждения, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Каникулярное время (летний период) с 01 июня по 31 августа, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников является для них рабочим временем. Каникулярное время (летний период) педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией Образовательной программы, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Каникулярное время (летний период) с 01 июня по 31 августа, служащие и рабочий персонал могут привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

Режим рабочего времени служащих и рабочих в каникулярное время (летний период) определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время (летний период) регулируется локальными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера.

В период полной или частичной отмены образовательного процесса в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом Учреждения.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113, 259 ТК РФ.

5.5. Работникам учреждения, за исключением педагогических работников, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого и наименование должностей устанавливается постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет:

42 календарных дня для воспитателей, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога-организатора, педагога-психолога, социального

педагога, старшего воспитателя, учителя-логопеда, заместителя заведующего, заведующего, 56 календарных дней для воспитателей, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога-организатора, педагога-психолога, социального педагога, старшего воспитателя, учителя-логопеда, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении.

Всем работникам Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера 16 календарных дней (ст.321 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. При составлении графика учитываются обеспечение нормального функционирования и работы Учреждения и пожелания работников.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) Работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной работе учреждения, допускается с согласия работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, по усмотрению Работодателя и при наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия), при этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам,

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, при условии проведенной специальной оценки условий труда.

5.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

5.7.3. Предоставлять работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.7.4. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, прохождения государственной итоговой аттестации работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего и высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения при условии получения образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-177 ТК РФ).

5.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомлять Профсоюз о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

6.1.2. Уведомлять о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

6.1.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения Профсоюза (ст.82 ТК РФ).

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. В соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

- работники, имеющие стаж работы в Учреждении более 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 3-х лет;

- работники, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- работники, совмещающие работу с получением высшего и среднего специального образования по направлению подготовки "Образование и педагогика".

6.2.2. При сокращении численности или штата работников увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансии.

6.2.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Организовывать систематическую работу по повышению квалификации педагогических работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации не реже чем один раз в три года.

6.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, профессии (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).

6.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения в порядке, предусмотренном статьями 173 - 177 ТК РФ.

Обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом коллективного договора, является наличие свидетельства о государственной аккредитации образовательного учреждения.

6.4.4. Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

6.4.5. Организовывать проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в три года на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением, в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям. Аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится только в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой и высшей).

6.4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением об организации и проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», утвержденным Приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 24.05.2-016 № 828 и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Установленная на основании аттестации квалификационная категория действительна в течение пяти лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

На основании установленной системы оплаты труда работников Учреждения сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в следующих случаях истечения срока действия квалификационной категории:

- в случае истечения срока действия высшей (первой) квалификационной категории у работника в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

- в случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

6.4.7. Оплата труда работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.4.8. При формировании аттестационной комиссии в состав включаются представители Профсоюза на постоянной основе для участия в аттестации всех педагогических работников, а также представители выборных органов первичных профсоюзных организаций соответствующих образовательных учреждений, работники которых, являющиеся членами профсоюза, проходят аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям.

6.4.9. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

6.4.10. Участие работников в аттестационных процедурах, в т. ч. вне места проживания работника обеспечивается Работодателем за счет средств образовательного учреждения.

6.4.11. 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.

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.

6.4.12. 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.

6.4.13. 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 Российской Федерации 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.

6.4.14. 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.

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

6.4.16. 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 трудовым законодательством.

6.4.17. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия уровню квалификации занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации не ранее, чем через один год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

6.4.18. Руководитель обязан создавать условия для трудовой адаптации молодых специалистов, обеспечивать возможность подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение), дополнительного профессионального образования и дальнейшего обучения, профессионального и карьерного роста молодежи; содействовать организации и развитию института наставничества.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников. (2 абзац ст.214 ТК РФ).

7.1.2. Проводить специальную оценку условий труда (Федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013г. №426-ФЗ).

7.1.3. Обеспечивать работников учреждения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ). (Приложение № 2).

7.1.4. Организовывать проведение за счет средств учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 214 ТК РФ).

7.1.5. Обеспечивать соответствующим требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.1.6. Обеспечивать режимом труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

7.1.7. Обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

7.1.8. Обеспечивать недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.9. Обеспечивать организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.10. Обеспечивать принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.11. Обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.1.12. Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

7.1.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.1.14. Разрабатывать, утверждать, вносить изменения и дополнения (в случае необходимости) в инструкции по охране труда и технике безопасности (ст. 214 ТК РФ), обеспечивать контроль за их соблюдением работниками учреждения.

7.1.15. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев, повреждений, микротравм на производстве (ст. 226-231 ТК РФ).

7.1.17. На время приостановки работ в учреждении органами государственного

надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216 ТК РФ).

7.1.18. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине Работодателя.

7.1.19. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника.

7.1.20. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.2. Работник обязуется:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда и техники безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также локальными правилами и инструкциями по охране труда и технике безопасности.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.2.5. Проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры строго в установленные сроки.

7.2.6. При поступлении на работу проходить обязательный медицинский осмотр за счет средств Работодателя, вводный инструктаж, инструктаж на рабочем месте, проверку знаний по охране труда и электробезопасности.

7.3. Работник имеет право на:

7.3.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

7.3.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

7.3.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

7.3.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, при необходимости которых необходимо оказывать содействие в проведении аварийно-

спасательных и других неотложных работ, предусмотренных 68-ФЗ от 21.12.1994г. «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»;

7.3.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

7.3.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

7.3.7. Компенсации, установленные ТК РФ, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда.

7.4. Профсоюз обязуется:

7.4.1. Защищать права и интересы работников учреждения, создавая условия работы, обеспечивающие сохранения жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

7.4.2. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством (избирать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, направлять представителей от работников в комиссию по охране труда).

7.4.3. Заключать с Работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда администрации и первичной профсоюзной организации учреждения на календарный год по форме согласно приложению (Приложение № 3) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.4.4. Привлекать специальный орган для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения со стороны работников по мере необходимости.

7.4.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве.

7.4.6. Предъявлять Работодателю требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.4.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении ответственности должностных лиц, работников, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации в области социально- трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами.

8.1. Стороны подтверждают, что:

8.1.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается компенсационные выплаты согласно ст. 147 ТК РФ (Приложение 1).

8.1.2. Прохождение профилактических медицинских осмотров и санитарного минимума работников учреждения осуществляется за счёт средств работодателя, с целью определения их пригодности к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

8.1.3. Выплату пособия по беременности и родам производить из расчёта суммы, не превышающей установленного действующим законодательством максимального размера пособия по беременности и родам за полный календарный месяц, увеличенный на районный коэффициент, за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

8.1.4. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивать денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

8.1.5. Предоставляет гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

8.2. Стороны договорились, что Работодатель:

8.2.1. Производит страхование работников по договорам добровольного медицинского страхования с целью возмещения медицинских расходов работников.

8.2.2. Лица, работающие в Учреждении, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа до 30 килограммов.

8.2.3. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у неработающих членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника на основании действующего Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в учреждениях, финансируемых из средств местного бюджета, утвержденное Решением Думы города Мегиона от 18.12.2013 № 385.

8.3. Защита персональных данных работника.

8.3.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и работники при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника Работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и другими федеральными законами;

5) Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, Работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки;

защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты обеспечивается Работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

7) Работники должны быть ознакомлены под роспись с документами Работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

8) Работодатель и работники должны совместно выработать меры защиты персональных данных работников.

8.3.2. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя, работники имеют право на:

- 1) полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- 2) свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- 3) определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- 4) требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона.

При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

5) требование об извещении Работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

б) обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия Работодателя при обработке и защите его персональных данных.

IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» сведения о застрахованных лицах представляются Работодателем. Работодатель представляет в соответствующий орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о всех лицах, работающих у него по трудовому договору, за которых он уплачивает страховые взносы. Указанные сведения могут представляться как в виде документов в письменной форме, так и в электронной форме (на магнитных носителях или с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет, включая единый портал государственных муниципальных услуг) при наличии гарантий их достоверности и защиты от несанкционированного доступа и искажений. Документы в электронной форме, содержащие сведения о работниках, должны быть заверены электронной подписью в соответствии с Федеральным законом от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи». Вид электронной подписи и порядок ее проверки устанавливаются Пенсионным фондом Российской Федерации.

Контроль за достоверностью сведений о стаже и заработке, представляемых работодателем, осуществляется органами Пенсионного фонда Российской Федерации. Сведения представляются в Пенсионный фонд Российской Федерации в соответствии с утверждаемыми им в установленном порядке формами документов и инструкциями.

Работодатель представляет в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по месту их регистрации сведения о трудовой деятельности работников по форме СЗВ-ТД, об уплачиваемых страховых взносах, о страховом стаже в установленном порядке и сроках.

9.2. Работодатель своевременно предоставляет в Пенсионный фонд Российской Федерации информацию о работниках, уходящих на пенсию.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

При аттестации педагогических работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

10.1.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.1.3. В соответствии со ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

10.1.4. В соответствии со ст. 376 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

10.1.5. В соответствии со статьей 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителя (заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.1.6. Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.2. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.3. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.4. Представитель профсоюзной организации входит в состав: комиссии по охране труда, комиссии по социальному страхованию.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

11.1. Профсоюз направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

11.2. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.5. Для ведения переговоров по разработке проекта, согласованию и принятию нового коллективного договора Работодатель и Профсоюз создает совместную комиссию (ст. 35, 36 ТК РФ).

11.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

11.7. Коллективный договор подписан в 2 (двух) экземплярах: по одному экземпляру сторонам договора.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №4 «МОРОЗКО», КОТОРЫМ ПРЕДУСМОТРЕНА БЕСПЛАТНАЯ ВЫДАЧА СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Ссылка на ТОН	Нормы выдачи на год	Срок носки
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм (халат и брюки) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п. 115 2. Специальная оценка условий труда от 10.04.2019	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые			
2	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.115 2. Специальная оценка условий труда от 10.04.2019 3. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		1	2 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара	1,6 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
3	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от	1	1 год
				6 пар	1 год

			09.12.2014, № 997н, п.115 2. Специальная оценка условий труда от 10.04.2019 3. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 №28 СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	3 шт. на человека	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		3 шт. на человека	1 год
4	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.115 2. Специальная оценка условий труда от 10.04.2019	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		1	1 год
		Перчатки резиновые		6 пар	1 год
				12 пар	1 год
5	Кухонный рабочий	Костюм (халат и брюки) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.60 2. Специальная оценка условий труда от 10.04.2019 3. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 №28 СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	1	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		6 пар	1 год
		Фартук белый хлопчатобумажный		2	1 год
		При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный		1	1 год
		Валенки с резиновым низом		1	2,6 года
		Полотенце		3 шт. на человека	1 год
		Косынка или колпак		3 шт. на человека	1 год

6	Повар	Костюм (куртка хлопчатобумажная белая и брюки хлопчатобумажные светлые) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п. 122 2. Специальная оценка условий труда от 10.04.2019 3. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 №28 СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	1	1 год
		Колпак или косынка		3 шт. на человека	1 год
		Фартук белый хлопчатобумажный		2	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
		Полотенце			
		Тапочки текстильные или текстильно комбинированные на нескользящей подошве туфли, или ботинки текстильные, или текстильно комбинированные на нескользящей подошве		3 шт. на человека	1 год
Перчатки					
7	Шеф-повар	Костюм (куртка хлопчатобумажная белая и брюки хлопчатобумажные светлые) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.122 2. Специальная оценка условий труда от 10.04.2019 3. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 №28 СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	1	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
		Тапочки текстильные или текстильнокомбинированные на нескользящей подошве туфли, или ботинки текстильные, или текстильнокомбинированные на нескользящей подошве			
		Колпак		3 шт. на	1 год

		Косынка		человека	
		Полотенце		3 шт. на человека	1 год
		Перчатки		3 шт. на человека	1 год
8	Аппаратчик химводоочистки	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п. 115 2. Специальная оценка условий труда от 10.04.2019 3. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1	1 год
		Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей		2	1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар	1 год
		Щиток защитный лицевой или очки защитные		до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее		до износа	
		Перчатки с полимерным покрытием		12 пар	1 год
9	Заместитель заведующего по хозяйственной части	Перчатки с полимерным покрытием	1. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014 № 997н, п.11 2. Специальная оценка условий труда от 10.04.2019 3. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	12 пар	1 год
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1	1 год
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Фартук хлопчатобумажный	1. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014 № 997н, п.115 2. Специальная оценка условий труда от 10.04.2019 3. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
		Очки защитные		до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	

		Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	09.12.2014 № 997н, Примечания Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014 № 997н, п.48	1	2 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара	1,6 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1	1 год
11	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014 № 997н, п. 193	1	1 год
12	Воспитатель	Халат белый хлопчатобумажный	Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 №28 СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	1	1 год
13	Младший воспитатель	Фартук светлых тонов (для раздачи пищи)	Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 №28 СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	1	1 год
		Колпак		1	6 мес.
		Косынка (для раздачи пищи)		1	6 мес.
		Фартук для мытья посуды		1	1 год
		Фартук темный (для уборки помещений), халат темный с длинным рукавом		1	1 год

*Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 год

**РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 4
«МОРОЗКО» ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ
УСЛОВИЯХ ТРУДА**

Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются: за работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, согласно ст. 147 ТК РФ в размере:

№ п/п	Должность	Размер компенсации	Основание
1	Повар	4%	Карта специальной оценки условий труда от 10.04.2019
2	Кухонный рабочий	4%	Карта специальной оценки условий труда от 10.04.2019

**ФОРМА СОГЛАШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА АДМИНИСТРАЦИИ
И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №4 «МОРОЗКО»**

№ п/п	Наименование мероприятий, предусмотренных соглашением	Отметка о выполнении	Ассигновано по соглашению	Фактически израсходовано	Оценка качества выполненной работы и эффективность проведенных мероприятий	Причина невыполнения мероприятий
	Обеспечение требований охраны труда при эксплуатации здания и сооружений ДОУ, организация их периодического технического осмотра и ремонта					
	Обеспечение периодического профилактического медицинского осмотра работников					
	Осуществление своевременного контроля за прохождением работниками периодических медицинских осмотров.					
	Недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.					
	Своевременное обеспечение работников: - спецодеждой					
	-средствами индивидуальной защиты					
	-моющими средствами,					
	Комплектование аптечек первой медицинской помощи					
	Регулярная проверка естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, на территории. Содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры.					
	Контроль за соблюдением охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности на рабочем месте					
	Озеленение, благоустройство территории ДОУ. Разбивка цветников					
	Нанесение на производственное оборудование, элементы конструкции, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности					

№ п/п	Наименование мероприятий, предусмотренных соглашением	Отметка о выполнении	Ассигновано по соглашению	Фактически израсходовано	Оценка качества выполненной работы и эффективность проведенных мероприятий	Причина невыполнения мероприятий
	Проведение ремонта бытового помещения					
	Обеспечение необходимых мер по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой медицинской помощи					
	Оформление уголков, приобретение для них необходимых наглядных пособий, проведение выставок по охране труда и безопасности дорожного движения.					
	Разработка и распространение инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.					
	Осуществление проверки условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и настоящим соглашением					
	Принимать участие в разработке проектов локальных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в установленном порядке					
	Своевременный ремонт мебели во всех помещениях					
	Контроль за состоянием системы тепло и водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.					
	Своевременное проведение инструктажей по противопожарной безопасности, охране труда и техники безопасности, действий работников в случае возникновения чрезвычайных					
	Контроль за обеспечением возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, за счет средств Фонда социального страхования					
	Участие в рассмотрении предложений администрации, профсоюзного комитета, а также работников ДОУ по созданию здоровых и безопасных условий труда					

№ п/п	Наименование мероприятий, предусмотренных соглашением	Отметка о выполнении	Ассигновано по соглашению	Фактически израсходовано	Оценка качества выполненной работы и эффективность проведенных мероприятий	Причина невыполнения мероприятий
	Предоставление достоверной информации работникам ДОУ о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях за работу во вредных условиях труда и средствах индивидуальной защиты					
	Предоставление работникам установленных льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда (по результатам специальной оценки условий труда)					
	Обеспечение режима труда и отдыха работникам ДОУ в соответствии с законодательными и другими нормативными правовыми актами РФ					
	Обеспечение работникам ДОУ здоровых и безопасных условий труда в режиме повседневной деятельности					
	Обеспечение контроля по соблюдению работниками ДОУ режима труда и отдыха					
	Обучение по охране труда, пожарной безопасности					
	Обеспечение методическими рекомендациями, пособиями, наглядными материалами по противопожарной безопасности, охране труда, антитеррористической деятельности					

