

Представитель работодателя:
Заведующий МДОУ
«Детский сад «Газовичок» г. Надыма»
Ю.Н. Белиман
«04» апреля 2022



Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Д.З. Ахметова
«04» апреля 2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

на период с «01» мая 2022 года по «30» апреля 2025 года

Дата вступления в силу коллективного договора: 01 мая 2022 года.



Утверждён на общем собрании
(конференции) работников
от 04 апреля 2022 г.
Протокол № 2

г. Надым

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Газовичок» г. Надыма» (далее - Детский сад).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Детского сада, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации Детского сада Ахметовой Дамиры Зульфановны (далее - ППО); действующей на основании протокола общего трудового собрания работников № 1 от 10 января 2022 года и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Детском саду.

- работодатель в лице Белиман Юлии Николаевны, заведующего Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад «Газовичок» г. Надыма», действующий на основании Устава.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профком ППО представлять их интересы во взаимоотношения с работодателем на условиях, определенных ППО (**Приложение №1** к настоящему коллективному договору).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Детского сада.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 (пяти) дней после его подписания. Профком ППО доводит работникам разъяснительную работу по положениям коллективного договора, содействует его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Детского сада, расторжения трудового договора с руководителем.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа Детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Детского сада любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации Детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

1.14. Пересмотр обязательств сторон настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу 01 мая 2022 года и действует в течении трех лет.

1.17. Работодатель в случаях, предусмотренным настоящим коллективным договором, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в ППО.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком ППО:

- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Детского сада, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки.

1.20. Ежегодно, в феврале, представители сторон информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между Детским садом и работниками возникают на основе трудового договора, заключенного **на неопределенный срок или на определенный срок (ст. 16, 58, 59 ТК РФ)**.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Детского сада и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя **(ст. 67 ТК РФ)**.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4.1. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.4.2. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.5. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.5.1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах Работника на другую постоянную работу;
- увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

2.5.2. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя gazovichok@nadym.yanao.ru:

- в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

2.5.3. В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.5.4. В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ

2.6. При заключении трудовых договоров с работниками необходимо использовать Примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении

№ 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа), и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

В соответствии с разделом IV Программы, эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

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

2.7.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Согласно п. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – 273-ФЗ) право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Профессиональный стандарт призван повышать ответственность педагога за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки.

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, которые содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

При этом под квалификацией работника следует понимать степень профессиональной обученности, выражающуюся уровнем подготовки, опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы.

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н утвержден Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Уровень образования и квалификация работников образовательных учреждений определяются на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов.

Наименование должностей работников образовательных организаций должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Номенклатуре должностей и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225.

2.7.2. Статьями 331, 331.1 и 351.1 ТК РФ определены ограничения для занятия трудовой деятельностью в сфере образования педагогических и иных работников, имеющих или имевших судимость, подвергавшихся уголовному преследованию за преступления разной

степени тяжести, которые необходимо применять в редакции Федерального закона от 31.12.2014 № 489-ФЗ.

Работникам, имеющим или имевшим судимость, подвергавшимся уголовному преследованию за преступления, перечисленные в статьях **331 и 351.1** Трудового кодекса РФ, необходимо обратиться в Комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданную при Высшем исполнительном органом власти Ямало-Ненецкого автономного округа, для получения решения о допуске (не допуске) к трудовой деятельности в сфере образования.

2.8. При приеме на работу работники Детского сада обязаны пройти предварительный медицинский осмотр.

Педагогическая деятельность, а также деятельность, непосредственно связанная и непосредственно не связанная с образовательным процессом, в образовательных организациях, а также работа в детских и подростковых сезонных оздоровительных организациях содержатся в Перечне отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией, согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 18 мая 2011 г. № 394 (далее-постановление № 394).

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, осуществляющих виды деятельности, указанные в постановлении № 394, определяется приказом Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н.

С лицом, предполагающим осуществлять виды деятельности, указанные в Перечне, утвержденном постановлением № 394, при выявлении у него заболевания наркоманией не может быть заключен трудовой договор.

На основании статьи **213 ТК РФ** работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет.

В соответствии со статьями 212 и 213 ТК РФ работодатель обязан организовывать проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников за счёт собственных средств и на основании статьи 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательное психиатрическое освидетельствование.

Постановлением правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 года № 695 установлены правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности

Соответствующие виды деятельности и условия повышенной опасности работников, подлежащих прохождению освидетельствования, установлены Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утверждённым Постановлением правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 года № 377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании».

2.9. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч., педагогическая нагрузка, режим и продолжительность рабочего времени, условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.10. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки работников по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.12. Объем педагогической работы (педагогическая нагрузка) педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливается работодателем на основе образовательных программ дошкольного образования, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Детском саду с учетом мнения профкома ППО. Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Образовательные программы дошкольного образования самостоятельно разрабатываются и утверждаются образовательным учреждением в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и с учетом соответствующих примерных образовательных программ дошкольного образования (Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденный приказом Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 г. № 373).

2.13. Объем педагогической работы воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.14. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками

2.15. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и г. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письме иной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.17. В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.18. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст.15 ТК РФ.

2.19. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Детском саду.

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

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования кадров, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать и проводить подготовку работников (в разрезе специальности).

Формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном **ст. 372 ТК РФ** для принятия локальных нормативных актов.

3.3.2. Обеспечивать право педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности **не реже чем один раз в три года** (п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (**ст. 187 ТК РФ**).

3.3.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очнозаочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы; работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения; работникам,

успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, предусмотренные **ст. 173, 174, 176 ТК РФ**.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим дополнительное профессиональное образование (ст. 173, 174, 176, 187 ТК РФ).

3.3.7. В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогов, содержащихся в Письме Минобрнауки России (№ 08-1933) и Профсоюза работников народного образования и науки РФ (№ 505) от 03.12.2014, участвовать в проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории и по ее результатам устанавливать работникам повышающие коэффициенты в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня вынесения решения Аттестационной комиссии Департамента образования Ямало-Ненецкого автономного.

3.3.8. Работодатель организывает один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория.

3.3.8.1. Создает для этих целей в учреждении аттестационную комиссию (п.2 ст. 49 273-ФЗ). В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя профкома первичной организации Профсоюза.

3.3.8.2. Определяет необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с профкомом первичной организации Профсоюза.

3.3.8.3. Утверждает представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, по согласованию с профкомом ППО.

3.3.9. В случаях, установленных в Региональном отраслевом соглашении, работодатель производит повышенную оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия:

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности (Приложение 9);
- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от образовательной программы, реализуемой образовательным учреждением.

3.3.10. В соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, заключенного 29.12.2020 между Министерством просвещения РФ и Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ сохранять за педагогическими работниками условий оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- а) после выходя на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет — не менее чем на один год;
- б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также наступления срока её назначения досрочно — не менее чем за один год;
- в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года — не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию — на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации — не менее чем на 6 месяцев.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях **(ст. 82 ТК РФ)**.

4.2. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности, сокращении численности или штата работников Детского сада, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ст. 25 Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

4.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника **(часть 1 ст. 74 ТК РФ)**.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ **(часть 2 ст. 74 ТК РФ)**.

4.5. В случае, когда причины, указанные в части 1 ст. 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке,

установленном **статьей 372 ТК РФ** для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в связи с сокращением численности или штата работников организации (**п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ**). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения, определенные сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со **ст. 74 ТК РФ**, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

4.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным **статьёй 81 ТК РФ**, а именно:

- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со **ст. 373 ТК РФ**.

4.7. Уведомление о предстоящем увольнении по основаниям, предусмотренным п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ вручается лицу, не имеющему преимущественного права на оставление на работе в соответствии с требованиями **ст. 179 ТК РФ**.

4.8. Стороны договорились, что:

4.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в **ст.179 ТК РФ** имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Детском саду свыше 10 лет;
- семейные - 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);
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; – молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- многодетные;
- семейные при наличии одного ребёнка, если оба супруга работают в дошкольных образовательных учреждениях;
- председатель первичной профсоюзной организации, не освобождённый от основной работы.

4.8.2. Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (**ст.178, 180 ТК РФ**), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.8.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.8.4. При появлении новых рабочих мест в Детском саду, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно

работавших в нём, ранее уволенных из Детского сада в связи с сокращением численности или штата.

4.8.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.8.6. Стороны договорились совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации и сокращении численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Режим рабочего времени и времени отдыха Работника устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего трудового распорядка с учётом мнения представительного органа Работника (**Приложение №5**).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов в неделю**.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается сокращенная **36-часовая рабочая неделя**. При этом заработная плата выплачивается **в том же размере**, что и при полной рабочей неделе.

5.1. Работодатель может устанавливать сменную работу в соответствии со статьей **103 ТК РФ**.

При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации.

Графики сменности доводятся до сведения Работника **не позднее, чем за один месяц** до введения их в действие.

5.2. Привлечение работодателем работника к дополнительной работе допускается с его письменного согласия.

Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять работу по совмещению, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия (заявления) работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня».

5.2.1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях, в том числе для замены заболевшего работника, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.2. Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин,
- работников в возрасте до восемнадцати лет,
- других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами

РФ.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и **120 часов в год**.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.3. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени **не более 36 часов** в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) для:

- педагога-психолога;
- педагога-организатора;
- воспитателей;
- старшего воспитателя.

5.4.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени **не более 24 часов** в неделю за ставку заработной платы для:

- музыкального руководителя.

5.4.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени **не более 30 часов** в неделю за ставку заработной платы для:

- инструктора по физической культуре.

5.4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени **не более 20 часов** за ставку заработной платы для:

- учителя – логопеда.

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для категорий Работников, предусмотренных статьей **93 ТК РФ**.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных **ст.113 ТК РФ** с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.7. Работодатель может устанавливать суммированный учёт рабочего времени в соответствии со ст. 104 ТК РФ в отношении некоторых категорий работников. Учетный период – месяц.

5.7.1. Суммированный учет - специальный порядок распределения и учета рабочего времени. Ведение суммированного учета позволяет корректировать продолжительность отработанного времени в рамках учетного периода, если оно отклоняется от установленной нормы, то есть переработка в одни дни компенсируется недоработкой в другие.

5.7.2. Продолжительность рабочего времени при суммированном учёте рабочего времени должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учётный период.

5.7.3. Нормальное число рабочих часов за учётный период определяется, исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учётный период соответственно уменьшается.

5.7.4. При суммированном учёте рабочего времени выходные дни предоставляются Работнику в соответствии с графиками работы, которые составляются с расчётом соблюдения нормы продолжительности еженедельного непрерывного отдыха в среднем за учётный период.

5.7.5. Перечень должностей работников, в отношении которых вводится суммированный учет рабочего времени, утверждается приказом заведующего. Лиц, занимающих должности, входящие в указанный перечень, знакомят под роспись (ст.22 ТК РФ).

5.8. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (**ст. 122 ТК РФ**).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном **статьей 372** Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

5.11. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях, указанных в **ст. 124 ТК РФ**.

Отказ в предоставлении 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, запрещается.

5.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией по согласованию с Администрацией, при наличии финансовых средств.

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

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

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 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).

Отпуск за работу в районах Крайнего Севера в количестве 24 дней, может быть, заменён денежной компенсацией.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, может быть, заменён денежной компенсацией.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится в порядке, предусмотренном **статьей 126 ТК РФ**.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков работника, работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается **не более чем за два года**.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (**ст. 125 ТК РФ**).

5.13. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению

работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником **(ст. 124 ТК РФ)**.

5.14. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Детского сада, 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 **(ст. 124 ТК РФ)**.

5.15. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника **(ст. 123 ТК РФ)**.

5.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем **(Приложение № 4)**;
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях **(ст. 321 ТК РФ)**;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем **(ст. 128 ТК РФ)**, но не более 1(одного) месяца.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, 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, могут предоставляться 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)**.

5.18. Предоставлять педагогическим работникам образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, в порядке и на условиях определенным Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком на один год».

5.18.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Детского сада.

5.18.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом заведующего Детского сада.

5.18.3. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

5.18.4. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации Детского сада.

5.18.5. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

5.18.6. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за 2 недели. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном приказом № 644 для его предоставления, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

5.18.7. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

5.18.8. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем педагогической нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и образовательным программам или количество групп.

5.18.9. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

5.18.10. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.18.11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

5.18.12. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

5.18.13. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.19. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Нерабочими праздничными днями в РФ являются дни, указанные в **ст. 112 ТК РФ**.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.20. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью **не более двух часов и не менее 30 минут**, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность **приёма пищи** в рабочее время (**Приложение №3**).

5.21. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, и другим работникам в необходимых случаях **предоставляются специальные перерывы** для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха Работников.

Виды работ, на которых предусматривается предоставление Работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда, продолжительность перерывов и порядок их предоставления устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.22. Заведующему, заместителю заведующего по УВР, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии со **ст. 344 ТК РФ** и постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.23. Остальным работникам Детского сада предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами, а также локальными нормативными актами Детского сада.

Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в ЯНАО.

6.2. Заработная плата работников организации состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает осуществление работникам стимулирующих выплат (премий).

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников учреждения, определяются в локальных нормативных актах учреждения, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации в соответствии с порядком, установленном в ст. 372 ТК РФ и (или) в коллективных договорах с учетом рекомендаций по установлению показателей и критериев эффективности деятельности работников и руководителей муниципальных учреждений.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, создаваемой в образовательном учреждении, причем, в состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители первичной профсоюзной организации.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Заработная плата за первую половину текущего месяца выплачивается **23 числа текущего месяца**, окончательный расчёт за предыдущий месяц производится **8 числа текущего месяца**. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для

перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

6.3.1. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

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

6.5. Оплата отпускного периода производится Работодателем не позднее, чем за три дня до его начала.

6.6. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) работника расчёт производится в порядке, предусмотренном статьей **139 ТК РФ**.

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.8. Оплата труда работников в выходной или нерабочий праздничный день производится в двойном размере в соответствии со статьей **153 ТК РФ**.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.9. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но не ниже, чем на 35 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

6.10. Сверхурочная работа по итогам учетного периода оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

6.11. Оплата труда работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере.

Установление и отмена выплат к тарифным ставкам рабочих и должностным окладам специалистов за условия труда производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые дают право производить оплату по повышенным тарифным ставкам или устанавливать доплаты работнику в зависимости от условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работнику не устанавливаются.

Работодатель совершенствует организацию труда и производства с учётом результатов специальной оценки условий труда и других мер.

6.12. Время простоя (**статья 72.2 ТК РФ**) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.13. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи **81 ТК РФ**) либо сокращением численности или штата работников организации

(пункт 2 части первой статьи **81 ТК РФ**), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. (**ст. 318 ТК РФ**).

6.13.1. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой **ст. 81 ТК РФ**) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой **ст.81 ТК РФ**), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

6.13.2. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой **ст. 81 ТК РФ**) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой **ст. 81 ТК РФ**), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

6.13.3. В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

6.13.4. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья **ст. 318 ТК РФ**) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

6.13.5. При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья **ст.318 ТК РФ**) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая **ст. 318 ТК РФ**) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

6.13.6. Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой настоящей статьи, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

6.14. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации, трудовым

договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. В случае нарушения сроков 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 сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. (ст. 236 ТК РФ).

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляются всем Работникам, заключившим трудовой договор.

7.2. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ.

7.2.2. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.3. Внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.2.4. Производить полную компенсацию расходов пострадавшим при несчастных случаях на производстве, при профзаболевании в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.2.5. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

7.2.6. При наличии экономии бюджетных средств, выделенных на формирование фонда оплаты труда, производить выплату единовременной премии в связи с юбилейными датами работникам, работающим в учреждении и имеющим стаж работы в данном учреждении не менее 3 лет до наступления юбилейной даты. Юбилейными датами считать: 50 лет; 55 лет; 60 лет; 65 лет. Выплата единовременной премии к юбилейным датам производится в размере должностного оклада по представлению руководителя МДОУ.

7.2.7. При направлении в служебную командировку, работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

7.2.8. Организовать прохождение за счёт бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников дошкольных образовательных учреждений с целью определения их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.3. Лицам в возрасте до тридцати лет включительно, имеющим документ об образовании и о квалификации, принятым на основное (постоянное) место работы по трудовому договору на неопределенный срок в государственные организации автономного округа, осуществляющие образовательную деятельность, или муниципальные организации в

автономном округе, осуществляющие образовательную деятельность, на должности педагогических работников, соответствующие полученному профессиональному образованию по специальности или направлению подготовки, или присвоенной квалификации, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей, не имеющим стажа работы в государственных организациях автономного округа, осуществляющих образовательную деятельность, или муниципальных организациях в автономном округе, осуществляющих образовательную деятельность, на данных должностях на день приема на работу (далее - молодые специалисты), предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- единовременное пособие молодому специалисту (далее - единовременное пособие);

Перечень должностей педагогических работников, связанных с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей, утверждается постановлением Правительства автономного округа

7.3.1. Молодые специалисты имеют право на выплату единовременного пособия при одновременном соблюдении следующих условий:

- муниципальное дошкольное образовательное учреждение является основным постоянным местом работы молодого специалиста;
- работник должен занимать должность, соответствующую полученной специальности.

7.3.2. Молодой специалист обязан:

- отработать в Детском саду не менее трёх лет на педагогических должностях, связанных с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей;

- возвратить единовременное пособие в случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 78, 80, пунктами 5 - 8, 11 статьи 81, пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, до истечения трехлетнего периода со дня приема на работу в государственную организацию автономного округа, осуществляющую образовательную деятельность, или муниципальную организацию в автономном округе, осуществляющую образовательную деятельность, на должности педагогических работников, соответствующие полученному профессиональному образованию по специальности или направлению подготовки, или присвоенной квалификации, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей;

Право на единовременное пособие и ежемесячное пособие предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности (ст. 21. Закон Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.06.2013 № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе»).

7.4. Работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения выплачивается единовременное пособие при назначении страховой пенсии по старости либо достижении возраста 50 лет для женщин и 55 лет для мужчин.

Единовременное пособие выплачивается работникам по заявлению при одновременном соблюдении на день обращения следующих условий:

- достигнут возраст 50 лет для женщин и 55 лет для мужчин при наличии стажа работы на территории автономного округа 15 календарных лет либо назначена страховая пенсия по старости;
- наличие стажа работы в организациях, указанных в абзаце первом настоящей части, не менее 10 лет.

Право на единовременное пособие предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности в государственных учреждениях автономного округа и муниципальных учреждениях в автономном округе (ст. 21. Закон Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.06.2013 № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе»).

7.5. В случае смерти работника работодатель производит возмещение расходов, связанных с погребением в размере фактических затрат, подтвержденных соответствующими документами, но не более 200 000 рублей в соответствии с муниципальным правовым актом Администрации Надымского района.

Право на возмещение расходов, связанных с погребением, имеют супруг (супруга), близкий родственник, иной родственник, законный представитель или иное лицо, взявшее на себя обязанность осуществить погребение умершего.

7.6. Работники имеют право на следующие гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера:

- выплата районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;
- компенсация расходов, связанных с переездом;
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Вышеуказанные гарантии и компенсации предоставляются работнику в порядке и на условиях, установленных муниципальными правовыми актами муниципального округа Надымский район Ямало-Ненецкого автономного округа о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счёт средств бюджета муниципального округа Надымский район Ямало-Ненецкого автономного округа.

VIII. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан 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.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

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

8.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.2.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.2.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

8.2.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.2.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

8.2.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.2.9. Оснащение средствами коллективной защиты.

8.2.10. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.2.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.2.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

8.2.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.2.15. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

8.2.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2.17. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2.18. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.2.19. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

8.2.20. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

8.2.21. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

8.2.23. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

8.2.24. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

8.2.25. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.2.26. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

8.2.27. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.2.28. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы

(оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.3. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

8.3.1. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

8.3.2. На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

8.3.3. Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

8.3.4. Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

8.3.5. Установленный **ст. 214.1. ТК РФ** запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.4. Работодатель имеет право:

8.4.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

8.4.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

8.4.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

8.5. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.6. Профсоюз обязуется:

- 8.6.1.** Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников дошкольного учреждения;
- 8.6.2.** Проводить работу по оздоровлению и отдыху работников учреждения и их детей.
- 8.6.3.** Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда.

IX. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

9.1. Права работников:

- право на защиту их жизни, здоровья и имущества в случае пожара;
- право на возмещение ущерба, причиненного пожаром, в порядке, установленном действующим законодательством. При причинении вреда жизни или здоровью отказ в возмещении вреда не допускается.
- право на участие в установлении причин пожара, нанесшего ущерб их здоровью и имуществу.
- право на получение информации по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны и нормативным правовым актам, затрагивающим права, свободы и обязанности человека и гражданина, а также устанавливающим правовое положение организаций и полномочия государственных органов, органов местного самоуправления;
- право на участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке в деятельности добровольной пожарной охраны.

9.2. Обязанности работников в области пожарной безопасности:

- обязанность соблюдать требования пожарной безопасности, установленные в целях обеспечения пожарной безопасности законодательством РФ, нормативными документами или уполномоченным государственным органом;

- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану;
- до прибытия пожарной охраны принимать усиленные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров;

9.3. Право руководителя в области пожарной безопасности является:

- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в Детском саду.

9.4. Обязанностями руководителя в области пожарной безопасности является:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора;

- предоставлять в порядке, установленном законодательством РФ, возможность должностным лицам государственного пожарного надзора проводить обследования и проверки, принадлежащих им производственных, хозяйственных и иных помещений и строений в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения их нарушений;

- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

- обеспечивать наличие в помещениях, первичные средства тушения пожаров и противопожарный инвентарь в соответствии с правилами пожарной безопасности и перечнями, утвержденными соответствующими органами местного самоуправления;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров в детском саду необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию и здание Детского сада;

9.5. Ответственные за обеспечение пожарной безопасности должны:

- обеспечивать своевременное выполнение требований пожарной безопасности, предписаний, постановлений и иных законных требований государственных инспекторов по пожарному надзору;

- разрабатывать и вести документацию по пожарной безопасности;

- вносить предложения в планы работы Детского сада по пожарной безопасности;

- организовывать мероприятия по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить с работниками первичный, внеплановый и целевой инструктаж по пожарной безопасности с оформлением в журнале регистрации инструктажей, проводить объяснительную и воспитательную работу с сотрудниками по вопросам пожарной безопасности. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж;

- постоянно следить за соблюдением мер пожарной безопасности, установленного противопожарного режима, а также за своевременным выполнением противопожарных мероприятий сотрудниками Детского сада;

- разрабатывать и вносить руководителю предложения по улучшению состояния пожарной безопасности;
- определять потребность Детского сада в первичных средствах пожаротушения, вести их учет и контроль состояния.
- осуществлять контроль за техническим состоянием и правильной эксплуатацией установок пожарной автоматики.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем Детского сада с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

10.1.2. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «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.

10.1.3. В соответствии со **ст.376 ТК 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 **ст. 374 ТК РФ**.

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

10.1.5. В соответствии с **п.5 ст.25** Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее по тексту – ФЗ «О профессиональных союзах»), **ст. 374 ТК РФ**- члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.1.6. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с **п. 2, 3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ** руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного **ст. 373 ТК РФ**.

10.1.7. Ежемесячно перечислять Профсоюзу денежные средства на культурно-массовую и спортивно - оздоровительную работу в организации из заработной платы работника, по его письменному заявлению (профсоюзные взносы), в размере 1% (**ст. 377 ТК РФ**).

10.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (**ст.82,374 ТК РФ**)
- привлечение к сверхурочным работам (**ст.99 ТК РФ**);
- разделение рабочего времени на **части** (**ст.105 ТК РФ**);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (**ст.113 ТК РФ**);
- очередность предоставления отпусков (**ст. 123 ТК РФ**);
- установление системы оплаты труда (**ст.135 ТК РФ**);
- применение систем нормирования труда (**ст.159 ТК РФ**);
- массовые увольнения работников (**ст.180 ТК РФ**);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (**ст.101ТК РФ**);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (**ст.190 ТК РФ**);
- создание комиссий по охране труда (**ст.218 ТК РФ**);
- установление графиков сменности (**ст.103 ТК РФ**);
- установление перечня должностей работников с вредными условиями труда размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (**ст.147 ТК РФ**);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (**ст.196 ТК РФ**);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (**ст.154 ТК РФ**);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (**ст.193,194 ТК РФ**);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (**ст.136 ТК РФ**);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10.2.1. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «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.

10.2.2. Стороны подтверждают, что в организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых, территориальных соглашений, членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в размере 1% из заработной платы работника в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (**ст. 377 ТК РФ**).

10.2.3. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

10.2.4. Профсоюз вправе вносить работодателю предложение о принятии локально нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в двадцатидневный срок рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

10.3. Обязательства Профкома:

10.3.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (**ст.370 ТК РФ**).

Приложение № 1

к коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

Протокол № 1 общего собрания работников МДОУ «Детский сад «Газовичок» г. Надыма

от 10.01.2022 г.

Всего работников: 110 человека.
Присутствовали: 96 человек.

Повестка дня:

1. О продлении полномочий председателя первичной профсоюзной организации Дамиры Зульфановны Ахметовой - заведующий Юлия Николаевна Белиман.
2. О выборе представителя интересов во взаимоотношениях с работодателем работников МДОУ, не являющихся членами профсоюза.

По первому вопросу:

Слушали: Белиман Ю.Н. - о продлении полномочий председателя первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад «Газовичок» г. Надыма» Ахметовой Дамиры Зульфановны для представления интересов работников, являющихся членами профсоюза, перед работодателем.

Выступили: старший воспитатель Алябьева Светлана Викторовна – о возможности продления полномочий председателя первичной профсоюзной организации работников МДОУ Ахметовой Д.З.

Голосовали:

«За» - 96 человек

«Против» - 0 человек

«Воздержались» - 0 человек

Решили: Продлить полномочия председателя первичной профсоюзной организации работников МДОУ Ахметовой Д.З.

По второму вопросу:

Слушали: Белиман Ю.Н. - о выборе представителя интересов работников МДОУ, не являющихся членами профсоюза.

Выступили: заместитель заведующего по АХР Сайфутдинова А.Г. – о возможности избрания представителем интересов работников МДОУ, не являющихся членами профсоюза, председателя профсоюзной организации Ахметову Д.З.

Голосовали:

«За» - 96 человек

«Против» - 0 человек

«Воздержались» - 0 человек

Решили: Избрать представителем интересов работников МДОУ «Детский сад «Газовичок» г. Надыма», не являющихся членами профсоюза, председателя первичной профсоюзной организации Ахметову Дамиру Зульфановну.

С проектом решения общего собрания коллектива ознакомила секретарь Москаленко Л.В. Поступило предложение от специалиста по кадрам Ситниковой Е.А. принять данные решения. Решения общего собрания работников приняты единогласно.

Председатель собрания:



Ю.Н. Белиман

Секретарь:



Л.В. Москаленко

Приложение № 2

к коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

**Протокол № 2
общего собрания работников МДОУ «Детский сад «Газовичок» г. Надыма**

от 04.04.2022 г.

Всего работников: 117 человека.
Присутствовали: 102 человек.

Повестка дня:

1. О принятии новой редакции коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Газовичок» г. Надыма» и его приложений на 2022 – 2025 годы.

По вопросу слушали: заведующего МДОУ Ю.Н. Белиман. Она ознакомила присутствующих работников с новой редакцией коллективного договора МДОУ «Детский сад «Газовичок» г. Надыма».

После обсуждения новой редакцией коллективного договора поступило предложение от председателя первичной профсоюзной организации работников МДОУ Ахметовой Д.З. утвердить коллективный договор.

Голосовали:

«За» - 102 человек.

«Против» - 0 человек.

«Воздержались» - 0 человек.

Решили: утвердить коллективный договор.

С проектом решения общего собрания коллектива ознакомила секретарь Москаленко Л.В. Поступило предложение от специалиста по персоналу Ситниковой Е.А. принять данные решения. Решения общего собрания работников приняты единогласно.

Председатель собрания:



Ю.Н. Белиман

Секретарь:

Л.В. Москаленко

Приложение № 3
к коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

**Перечень работников по условиям работы, которым перерыв для приёма питания
предоставляется в Детском саду в рабочее время**

№ п.п.	Наименование должности (специальности)	Время, отведённое для приёма питания
1	Воспитатель	30 мин.
2	Сторож	30 мин.
3	Вахтёр	30 мин

Приложение № 4
к коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

**Количество оплачиваемых дней к основному отпуску за работу в режиме ненормированного рабочего дня по муниципальному дошкольному образовательному учреждению
«Детский сад «Газовичок» г. Надыма»**

№ п.п.	Название должности	Количество дней	Примечание
1.	Кладовщик	7 календарных дней	ст. 119 ТК РФ
2.	Заведующий хозяйством	7 календарных дней	ст. 119 ТК РФ
3.	Заместитель заведующего по АХР	7 календарных дней	ст. 119 ТК РФ
4.	Заместитель заведующего по безопасности ОП	7 календарных дней	ст. 119 ТК РФ
5.	Специалист по персоналу	7 календарных дней	ст. 119 ТК РФ
6.	Документовед	7 календарных дней	ст. 119 ТК РФ

Приложение № 5
к коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

РЕЖИМ
рабочего времени в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

Должность		Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница	Перерыв на обед
Административный персонал							
Заведующий		08ч.30м. - 17ч.12м.	08ч.30м. - 17ч.12м.	08ч30м. - 17ч.12м.	08ч.30м. - 17ч.12м.	08ч.30м. - 17ч.12м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Заместитель заведующего по УВР		09ч.00м. - 17ч.42м.	09ч.00м. - 17ч.42м.	09ч.00м. - 17ч.42м.	09ч.00м. - 17ч.42м.	09ч.00м. - 17ч.42м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Заместитель заведующего по БОП		08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Заместитель заведующего по АХР		07ч.30м. - 16ч.00м.	07ч.30м. - 16ч.00м.	10ч.00м - 18ч.30м.	10ч.00м. - 18ч.30м.	08ч.30м. - 17ч.00м.	12ч.42м. - 14ч.00м.
Специалисты							
Методист		08ч.00м. - 16ч.30м.	08ч.00м. - 16ч.30м.	08ч.00м. - 16ч.30м.	08ч.00м. - 16ч.30м.	08ч.00м. - 16ч.30м.	12ч.42м. - 14ч.00м.
Инструктор методист		08ч.00м. - 16ч.30м.	08ч.00м. - 16ч.30м.	08ч.00м. - 16ч.30м.	08ч.00м. - 16ч.30м.	08ч.00м. - 16ч.30м.	12ч.42м. - 14ч.00м.
Старший воспитатель		08ч.30м. - 17ч.00м.	10ч.00м. - 18ч.30м.	07ч30м - 16ч.00м.	07ч.30м. - 16ч.00м.	08ч.00м. - 16ч.30м	12ч.42м. - 14ч.00м.
Социальный педагог		08ч.30м. - 17ч.12м.	08 ч.30м. - 17ч.12м.	08ч30м - 17ч.12м.	08ч.30м. - 17ч.12м.	08ч.30м. - 17ч.12м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Тьютор		08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м.- 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Музыкальный руководитель	1 смена	07ч.50м.- 12ч.38м.	07ч.50м.- 12ч.38м.	07ч.50м- 12ч.38м.	07ч.50м.- 12ч.38м.	07ч.50м.- 12ч.38м.	-
	2 смена	13ч.30м.- 18ч.18м.	13ч.30м.- 18ч.18м.	13ч.30м- 18ч.18м.	13ч.30м.- 18ч.18м.	13ч.30м.- 18ч.18м.	-
Учитель - логопед	1 смена	08ч.00м. - 12ч.00м.	08ч.00м. - 12ч.00м.	08ч00м. - 12ч.00м.	08ч00м. - 12ч.00м.	08ч00м. - 12ч.00м.	-
	2 смена	14ч.00м. - 18ч.00м.	14ч.00м. - 18ч.00м.	14ч00м- 18ч.00м.	14ч00м. - 18ч.00м.	14ч.00м - 18ч.00м.	-

Педагог-психолог		07ч.00м. - 16ч.12м.	07ч.00м. - 16ч.12м.	07ч00м. - 16ч.12м.	09ч.00м. - 18ч.12м.	09ч.00м. - 18ч.12м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Инструктор по физической культуре	1 смена	07ч.50м. - 13ч.50м.	07ч.50м. - 13ч.50м.	07ч50м. - 13ч.50м.	07ч.50м. - 13ч.50м.	07ч.50м. - 13ч.50м.	-
	2 смена	12ч.00м. - 18ч.00м.	12ч.00м. - 18ч.00м.	12ч00м - 18ч.00м.	12ч.00м. - 18ч.00м.	12ч.00м. - 18ч.00м.	-
Педагог – организатор		08ч.00м. - 16ч.12м.	08ч.00м. - 16ч.12м.	08ч00м. - 16ч.12м.	09ч00м. - 17ч.12м.	09ч.00м. - 17ч.12м.	12ч.00м.- 13ч.00м
Воспитатель	1 смена	06ч.48м. - 14ч.00м.	06ч.48м.- 14ч.00м.	06ч.48м.- 14ч.00м.	06ч.48м.- 14ч.00м.	06ч.48м. - 14ч.00м.	время для приёма пищи включено в рабочее время (30 мин.)
	2 смена	11ч.48м. - 19ч.00м.	11ч.48м. - 19ч.00м.	11ч.48м. - 19ч.00м.	11ч.48м. - 19ч.00м.	11ч.48м. - 19ч.00м.	
Служащие							
Заведующий хозяйством		08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м.- 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Администратор		08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Лаборант		08 ч.30м. - 17ч.12м.	08 ч.30м. - 17ч.12м.	08ч.30м.- 17ч.12м.	08ч.30м. - 17ч.12м.	08ч.30м. - 17.12м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Шеф-повар		08 ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м.- 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Специалист – организатор питания		08 ч.00м. - 15ч.42м	08 ч.00м.- 15ч.42м	08ч00м- 15ч.42м	08ч.00м. - 15ч.42м	08ч.00м. - 15ч.42м	12ч.30м. - 13ч.00м.
Документовед		08ч.00м. - 16ч.42м.	09ч.00м. - 17ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	09ч.00м - 17ч.42м	08ч.00м. - 16ч.42м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Специалист по персоналу		08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м.- 16ч.42м.	08ч.00м.- 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Инженер-электроник		08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м.- 16ч.42м.	08ч.00м.- 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Инженер по обслуживанию систем водоподготовки плавательных бассейнов		08ч.00м. - 16ч.42м	08ч.00м. - 16ч.42м.	08.ч00м.- 16ч.42м.	08ч.00м. - 16ч.42м	08ч.00м. - 16ч.42м.	12ч.30м. - 14ч.00м.
Помощник воспитателя (1,20 ст.)		07ч.30м.- 18ч.00м.	07ч.30м.- 18ч.00м.	07ч.30м- 18ч.00м.	07ч.30м.- 18ч.00м.	07ч.30м- 18ч.00м.	13ч.00м. - 14ч.52м.

Рабочие							
Повар	1 смена	06ч.00м. – 13ч.42м.	11ч.30м. – 12ч.00м.				
	2 смена	10ч.00м. – 17ч.42м.	12ч.30м. – 13ч.00м.				
	3 смена	10ч.48м. – 18ч.00м.	13ч.30м. – 14ч.00м.				
Кухонный рабочий	1 смена	07ч.00м. – 15ч.42м.	12ч.30м. – 13ч.00м.				
	2 смена	10ч.18м. – 18ч.00м.	13ч.00м. – 13ч.30м.				
Кладовщик		08ч.00м. – 16ч.42м.	12ч.30м. – 14ч.00м.				
Кастелянша		08ч.00м. – 16ч.42м.	12ч.30м. – 14ч.00м.				
Швея		07ч.30м. – 18ч.00м.	13ч.00м. – 15ч.00м.				
Оператор хлораторной установки		08ч.00м. – 16ч.42м.	12ч.30м. – 14ч.00м.				
Вахтёр	1 смена	06ч.48м. – 14ч.00м.	время для приёма пищи включено в рабочее время				
	2 смена	13ч.48м. – 19ч.12м.					
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1 смена	07ч.30м. – 15ч.12м.	12ч.30м. – 13ч.00м.				
	2 смена	11ч.18м. – 19ч.00м.	13ч.00м. – 13ч.30м.				
Уборщик служебных помещений	1 смена	07ч.00м. – 15ч.42м.	12ч.30м. – 13ч.00м.				
	2 смена	10ч.18м. – 18ч.00м.	13ч.00м. – 13ч.30м.				

Рабочий по КОРЗ (муж)	08ч.00м.- 17ч.00м.	08ч.00м.- 17ч.00м.	08ч.00м.- 17ч.00м.	08ч.00м.- 17ч.00м.	08ч.00м.- 17ч.00м.	12ч.00м.- 13ч.00м.
Грузчик (муж)	08ч.00м.- 17ч.00м.	08ч.00м.- 17ч.00м.	08ч.00м.- 17ч.00м.	08ч.00м.- 17ч.00м.	08ч.00м.- 17ч.00м.	12ч.00м. - 13ч.00м.
Дворник (муж)	06ч.00м.- 16ч.00м.	06ч.00м.- 16ч.00м.	06ч.00м.- 16ч.00м.	06ч.00м.- 16ч.00м.	06ч.00м.- 16ч.00м.	10ч.00м.- 12ч.00м.
Сторож	<p style="text-align: center;">В рабочие дни: 19ч.00м.- 07ч.00м. Примечание: время для приёма пищи включено в рабочее время. В выходные дни: суббота, воскресенье.</p>					
	<p style="text-align: center;">с 07ч.00м. до 19ч.00м., с 19ч.00м.- 07ч.00м. Примечание: время для приёма пищи включено в рабочее время.</p>					

к коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

 Д.З.Ахметова

«31» марта 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ

«Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

 Ю.Н.Белиман

«31» марта 2022 г.



**Соглашение по проведению мероприятий по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности
на срок 2022– 2025г.г.**

№ п.п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
						всего	В том числе женщин	всего	В том числе женщин
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение медосмотра работников	чел	120	Март - Октябрь	Заместитель заведующего по АХР А.Г.Сайфутдинова Заместитель заведующего по БОП А.Ю. Стоян	120	115		

					заведующего по БОП А.Ю. Стоян				
3.	Пополнение медицинских аптек	шт.	20	1 раз в 6 месяцев ежегодно (по мере окончания срока годности медикаментов)	Заместитель заведующего АХР А.Г.Сайфутдинова Заместитель заведующего по БОП А.Ю. Стоян	120	115		
4.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	чел	100	ежегодно	Заместитель заведующего АХР А.Г.Сайфутдинова Заместитель заведующего по БОП А.Ю. Стоян	100	95		
5.	Организация обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверка знаний по охране труда и по мерам пожарной безопасности	чел	120	ежегодно	Заместитель заведующего АХР А.Г.Сайфутдинова Заместитель заведующего по БОП А.Ю. Стоян	120	120		
6.	Обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний	чел	120	ежегодно	Централизованная бухгалтерия	120	115		

7.	Заключение муниципального контракта на оказание услуг по эксплуатационно-техническому обслуживанию систем пожарной безопасности, оповещения людей о пожаре и дополнительного освещения системы оповещения людей о пожаре	шт.	1	ежегодно	Централизованная бухгалтерия, Заместитель заведующего АХР А.Г.Сайфутдинова Заместитель заведующего по БОП А.Ю. Стоян	120	115		
8.	Приобретение светильников аварийного освещения	шт.	По мере необходимости	ежегодно	Заместитель заведующего АХР А.Г.Сайфутдинова Заместитель заведующего по БОП А.Ю. Стоян				
9.	Приобретение средств индивидуальной защиты	чел	По мере необходимости	ежегодно	Заместитель заведующего АХР А.Г.Сайфутдинова Заместитель заведующего по БОП А.Ю. Стоян				
10	Приобретение огнетушителей	шт.	По мере необходимости	по мере окончания срока годности	Заместитель заведующего АХР А.Г.Сайфутдинова Заместитель заведующего по БОП А.Ю. Стоян				

11.	Приобретение направляющих знаков пожарной безопасности	шт.	По мере необходимости	По мере износа	Заместитель заведующего АХР А.Г.Сайфутдинова Заместитель заведующего по БОП А.Ю. Стоян				
12.	Приобретение дезинфицирующих, чистящих, моющих средств.	шт.	По мере необходимости	ежегодно	Централизованная бухгалтерия, специалист по закупкам				
13.	Проведение специальной оценки условий труда	чел	120	По мере необходимости	Заместитель заведующего АХР А.Г.Сайфутдинова Заместитель заведующего по БОП А.Ю. Стоян	120	115		

Разработали:

Заместитель заведующего по АХР

Заместитель заведующего по БОП

_____/А.Г. Сайфутдинова

_____/А.Ю. Стоян

Приложение № 7

к коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (комплект, пары, штуки)
1	Повар	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	2 шт. 2 шт. 2 шт. 2 шт. До износа
2	Кухонный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Фартук из полимерных материалов с нагрудником Колпак или косынка хлопчатобумажная Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 шт. 2 шт. 2 шт. 2 шт. До износа 6 пар
3	Помощник воспитателя	Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Передник хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Фартук клеенчатый Перчатки резиновые	2 шт. 2 шт. 2 шт. 2 шт. 2 шт. 6 пар
4	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Костюм хлопчатобумажный Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием	2 шт. 2 шт. 2 шт. 12 пар 6 пар
5	Машинист по стирке и ремонту белья	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные

6	Уборщик служебных помещений.	<p>Костюм для защиты от общих производственных помещений загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>
7	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Рукавицы меховые</p> <p>Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара на 24 мес.</p> <p>1 шт. на 18 мес.</p> <p>1 пара на 24 мес.</p>
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Рукавицы меховые</p> <p>Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 пара на 24 мес.</p> <p>1 шт. на 18 мес.</p> <p>1 пара на 24 мес.</p>
9	Грузчик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p>

Составил:

Заведующий МДОУ «Детский сад «Газовичок» г. Надыма». _____/Ю.Н. Белиман

Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений г. Надыма и Надымского района разработаны на основании следующих документов:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех

видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением";

2. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 1997 г. N 70 "Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО)".

Приложение № 8
к коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей, для которых необходима выдача смывающих и (или)
обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на работника в месяц
1	Кухонный рабочий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло в дозаторах	100 мл 250мл
2	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло в дозаторах	100 мл 250 мл
3	Помощник воспитателя	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло в дозаторах	100 мл 250мл
4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло в дозаторах	100 мл 250 мл
5	Шеф-повар, повар	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло в дозаторах	100 мл 250 мл
6	Дворник, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) Мыло в дозаторах	100 мл 250 мл

Составил:

Заместитель заведующего по безопасности ОП

_____/А.Ю. Стоян

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г. № 1122 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Приложение № 9
к коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

Наименование должностей, по которым производится учет установленной квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), педагог-организатор (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель,	Методист (при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования педагог-организатор (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Методист	Старший воспитатель (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), педагог-организатор (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель	Воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), педагог-организатор (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог-организатор (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель, старший воспитатель

Приложение № 10
к коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Газовичок» г. Надыма»

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную

Характер работы	Предельно допустимая масса груза
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Суммарная масса грузов, перемещаемых в течении каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать:	
с рабочей поверхности	350 кг
с пола	175 кг

Примечания:

1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.
2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кгс.

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2021г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575809

Владелец Белиман Юлия Николаевна

Действителен с 04.03.2022 по 04.03.2023