

Представитель работодателя:  
Ио заведующего МДОУ «Детский  
сад «Малышок» с.Нори  
Надымского района»

  
Л.П. Попова  
«01» июля 2019 г.

Представитель работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
Григорьев С.В. Терентьева  
«01» июля 2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад «Малышок»  
с.Нори Надымского района»

на период с «01» июля 2019 года по «30» июня 2022 года

Дата вступления в силу коллективного договора: 01 июля 2019 года.

Утверждён на общем собрании  
трудоого коллектива  
от «01» июля 2019 г.  
Протокол №3

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице Поповой Лидии Прокопьевны, и.о. заведующего Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Малышок» с. Нори Надымского района» (далее по тексту – Детский сад), действующим на основании Устава и Терентьевой Светланой Владимировной, председателем первичной профсоюзной организации Детского сада, действующим на основании протокола общего собрания работников №3 от 01.07.2019 и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Детском саду.

**1.2.** Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», **Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»**, Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.06.2013 №55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе», Уставом Детского сада, и иными нормативно-правовыми актами РФ, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципального образования Надымский район, с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых отношений и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым и территориальными соглашениями. Коллективный договор вступает в силу с 01.07.2019 г. и действует до 30.06.2022 г.

**1.3.** Для достижения целей настоящего Договора применяются термины, которые означают:

**Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**Первичная профсоюзная организация** - добровольное объединение членов Профсоюза, работающих в Детском саду.

**Работники** - физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем. Эти отношения базируются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15, 20 ТК РФ).

**Работодатель** - юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

**Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

**Молодой специалист** – специалист в возрасте до тридцати лет включительно, имеющий документ об образовании и о квалификации, принятый 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.

**Педагогические работники** - лица, занимающие должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731).

**Сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

**Ненормированный рабочий день** - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

**Сменная работа** - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

**Режим рабочего времени** - предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днём, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

**Внутреннее совместительство** - выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя за дополнительную оплату.

**Внешнее совместительство** - выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя за дополнительную оплату.

**Совмещение профессий (должностей)** - исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

**Суммированный учёт рабочего времени** – специальный порядок распределения и учёта рабочего времени, который позволяет учитывать продолжительность отработанного времени в сутки и неделю, в тех случаях, когда оно отклоняется от установленной трудовым законодательством нормы.

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

**Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника замещающего должности, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Базовый оклад (базовый должностной оклад)**, базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад) работника, ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

**1.4.** Сторонами Договора являются работники и работодатель.

Работники Детского сада, являющиеся членами профсоюза, уполномочили представителя Светлана Владимировна Терентьевна, председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком), действующего на основании протокола общего собрания работников № 3 от 01.07.2019г., представлять их интересы перед работодателем (**Приложение № 1** к настоящему коллективному договору).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили Светлану Владимировну Терентьеву представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (**Приложение № 1** - протокол общего собрания № 3 от 01.07.2019г.).

**1.5.** Председатель первичной профсоюзной организации представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым законодательством РФ, - интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (абзац 2 ст. 30 ТК РФ).

**1.6.** Цель заключения Договора:

- повышение эффективности деятельности Детского сада;
- усиление социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- достижение оптимального баланса интересов Сторон в рамках социального партнерства;
- формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работника в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

Настоящий Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

**1.7.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Детского сада независимо от принадлежности к профсоюзу (ст.43 ТК РФ).

**1.8.** Председатель профсоюзной организации обязуется:

Представлять и защищать интересы работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных и индивидуальных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

**1.8.1.** Представлять и защищать интересы работника, не являющегося членом профсоюза, уполномочившего представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных настоящим Договором.

**1.8.2.** Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнения обязательств по настоящему Договору.

**1.8.3.** Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

Своевременно вносить предложения и вести переговоры с работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья работников.

**1.8.4.** Профсоюзы имеют право:

-на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений;

-принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-получать информацию от руководителя и иных должностных лиц Детского сада о состоянии условий и охраны труда, а также, о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

-защищать права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью в Детском саду;

-предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

-направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- и иные права, относящиеся к его компетенции.

**1.9. Работники обязуются:**

**1.9.1.** Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, эффективно использовать рабочее время для высокопроизводительного труда, не допускать действий, препятствующих выполнению трудовых обязанностей другими работниками.

**1.9.2.**Повышать производительность труда, качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе, обеспечивать выполнение производственных заданий.

**1.9.3.** Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами законодательства РФ, а также правилами и инструкциями по охране труда, осуществлять предусмотренные работодателем медицинские профилактические и оздоровительные мероприятия.

**1.9.4.** Соблюдать установленный режим работы, Правила внутреннего трудового распорядка.

**1.9.5.** Незамедлительно сообщать представителю Работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Детского сада.

**1.9.6.**Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в Детском саду.

**1.9.7.** Действовать в интересах Детского сада, препятствовать посягательствам на имущество, переданное в оперативное управление, недобросовестным действиям, наносящим ущерб Детскому саду.

**1.9.8.**Сообщить о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовых функций, своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя (**ст. 157 ТК РФ**).

**1.9.9.** Работники имеют право:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

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

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Детским садом в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**1.10. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

**1.10.1. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

-обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

-предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;

-знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Детским садом;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.11. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации, как до подписания настоящего Договора, так и во время его действия.

1.12. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях реорганизации в форме преобразования, изменения наименования Детского сада, а также расторжения трудового договора с руководителем Детского сада.

1.13. При реорганизации Детского сада в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При реорганизации или смене формы собственности Детского сада любая из сторон вправе направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.15. При ликвидации Детского сада Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.18. Изменение и дополнение настоящего Договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим Договором (ст.44 ТК РФ).

1.19. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами посредством переговоров.

1.20. Настоящий Договор действителен в течение 3 (трёх) лет и заключён на период с «01» июля 2019г. по «30» июня 2022 г. (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок 3 (три) года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее двух месяцев до дня окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1.21. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

## 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 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 (ст. 57 ТК РФ).

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных (ст.252 ТК РФ).

**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 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.** В соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

**2.5.** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;



- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- справка о прохождении первичного медицинского осмотра.

**2.6.** Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (**ст. 66 ТК РФ**).

Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

При выдаче работнику трудовой книжки или вкладыша в нее работодатель взимает с него плату, размер которой определяется размером расходов на её приобретение (в соответствии с п. 47 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утверждённым Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003г. № 225 (далее по тексту – Правила).

В случае если документы не сохранились, стаж работы, в том числе установленный на основании свидетельских показаний, может быть подтвержден в судебном порядке.

**2.7.** Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (**ст. 68 ТК РФ**).

Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) в течение 3 рабочих дней.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

**2.8.** В трудовом договоре указывается место работы, трудовая функция работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью (квалификацией); конкретного вида поручаемой работнику работы), дата начала работы (срок), условия оплаты, режим рабочего времени, характер работы и иные условия в соответствии с трудовым законодательством (в том числе испытательный срок, отработка после обучения, если обучение проводилось за счет средств работодателя, неразглашение служебной тайны) (**ст. 57 ТК РФ**).

**2.9.** Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (**ст.72 ТК РФ**).

**2.9.1.** 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 (**ст. 74 ТК РФ**).

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

**2.9.2.** По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за

которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (**часть 1 ст. 72.2 ТК РФ**).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (**часть 2 ст. 72.2 ТК РФ**).

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (**часть 3 ст. 72.2 ТК РФ**).

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

**2.9.3.** Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

**2.9.4.** По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (**пункт 5 часть первая статья 77 ТК РФ**). Для своевременного осуществления окончательного расчёта, работнику необходимо в срок за 5 рабочих дней до прекращения трудового договора, направить работодателю письменное заявление (просьбу).

**2.9.5.** Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (**ст. 162 ТК РФ**).

**2.10.** 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 Детского сада.

**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 статьей 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 (ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 № 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 проф. стандарта или квалиф. требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым 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 в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в порядке и на условиях предусмотренных статьями 173 – 177 ТК РФ.

**3.3.6.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с - Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276.

## **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, 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 статьей 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 и 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.** Высвобождаемым 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.** 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.

**4.8.4.** Стороны договорились совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации и сокращения 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.

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.** Работодатель устанавливает суммированный учёт рабочего времени в соответствии со статьёй **104 ТК РФ** с учётным периодом в 1 (один) год.

Введение суммированного учёта рабочего времени обусловлено требованием ТК РФ о не превышении нормального числа рабочих часов за учётный период.

Суммированный учёт означает, что установленная трудовым законодательством продолжительность рабочего дня и рабочей недели, реализуется графиком в среднем за учётный период.

При суммированном учёте рабочего времени должна быть соблюдена, установленная трудовым законодательством для данной категории работников, продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

Ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику может в определенных пределах отклоняться от нормы часов рабочего дня и рабочей недели. Возникающую в связи с этим недоработку/переработку балансируют в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма часов работы по графику за учетный период равнялась норме часов этого периода.

При суммированном учёте рабочего времени, работа организуется по графикам, продолжительность смен в которых устанавливается заранее и является обязательной для каждого дня работы.

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.

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.

При суммированном учёте рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, часы переработки подсчитывают после окончания учётного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы - не менее чем в двойном размере.

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.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть **менее 42 часов**.

**5.2.1.** Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

**5.2.2.** 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.

**5.2.3.** 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.

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 сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) для:

- воспитателей;
- старшего воспитателя.

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

- музыкального руководителя.

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

- инструктора по физической культуре.

**5.4.3.** Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 18 часов за ставку заработной платы для:

- педагога дополнительного образования.

**5.4.4.** 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.** 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.

**5.8.** 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.

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

**5.10.** 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.

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

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

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

- беременным женщинам;
- 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).

**5.12.** 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).

**5.13.** 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).

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

**5.15.** Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда –

**Приложение № 2;**

- имеющих особый характер работы;

- с ненормированным рабочим днем (**Приложение № 3**);

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ);

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

**5.16.** 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).

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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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).

**5.17.** 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 «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённого Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом Детского сада.

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

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.** 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 рабочий день в соответствии с законодательством РФ.

**5.19.** 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.

**5.20.** 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.

**5.21.** Педагогическим работникам – заведующий; воспитатели; предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня (в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

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

## **VI. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

6.1. Оплата труда работников учреждения регулируется Положением об оплате труда, разработанным в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Надымский район, утвержденным постановлением Администрации МО Надымский район от 08.06.2018 года №333.

Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) времени, не может быть ниже размера заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в ЯНАО.

В пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляются выплаты разовой материальной помощи на случай смерти работника, его близких родственников в соответствии с постановлением Администрации муниципального образования Надымский район.

6.3. Заработная плата работнику перечисляется на указанный работником счет в банке 23 и 8 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

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

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

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

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

7.4. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.5. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.6. 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;

7.7. 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».

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

7.9. С работников Детского сада, дети которых посещают дошкольные образовательные учреждения, не взимать родительскую плату на их содержание, в соответствии с муниципальным правовым актом муниципального образования Надымский район.

7.10. 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. Выплата единовременной премии к юбилейным датам производится в размере должностного оклада по представлению руководителя МДОУ.

7.11. 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).

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

7.13. 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 МОО 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);
- ежемесячное пособие молодому специалисту (далее - ежемесячное пособие).

Размеры указанных пособий устанавливаются постановлением Правительств ЯНАО.

7.13.1. 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.

7.13.2. 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 работодателю в случае увольнения по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины по следующим основаниям: (ст. 81, 336 ТК РФ):

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п.6 ст. 81 ТК РФ);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ст. 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);
- повторное, в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ);

7.14. Право на получение единовременного пособия 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»). В случае возврата молодым специалистом полученного единовременного пособия в связи с увольнением по основаниям, предусмотренным п. 7.13.1. настоящего раздела, вторично право на получение единовременного пособия не возникает.

7.15. 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»).

7.16. 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 муниципального образования Надымский район.

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.

**7.19.** На основании действующего законодательства и муниципального правового акта работникам Детского сада и неработающим членам их семей 1 раз в 2 года производится за счёт средств работодателя, компенсация проезда (далее - льготный проезд) к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (сверх установленной соответствующим видом транспорта нормы бесплатного провоза багажа).

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Детском саду (далее - компенсация расходов).

К членам семьи работника, имеющим право на компенсацию расходов, относятся:

- неработающие и фактически проживающие на территории Ямало-Ненецкого автономного округа супруг (супруга), несовершеннолетние дети до 18 лет, а также дети, по отношению к которым работник является опекуном или попечителем;

- дети, не достигшие возраста 23 лет и не вступившие в законный брак, осваивающие образовательные программы основного общего образования, среднего общего образования, среднего профессионального образования и высшего образования по очной форме обучения, имеющие государственную аккредитацию;

- совершеннолетние члены семьи – неработающие инвалиды с детства I и II групп, имеющие противопоказания к труду либо неспособные к трудовой деятельности.

Оплата льготного проезда членов семьи производится независимо от времени и места проведения отпуска (каникул, отдыха). Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника Детского сада, возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

Компенсация расходов является целевой выплатой и не суммируются в случае, если работник и неработающие члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

**7.19. 1.** Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости льготного проезда к месту использования отпуска работника Детского сада и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

1. железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
2. водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
3. воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
4. автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

б) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

в) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтверждённых расходов.

**7.19.2.** Оплата стоимости проезда работника личным транспортом (автомобильный транспорт, разрешенная максимальная масса которого не превышает 3,5 тонны, принадлежащий работнику либо членам его семьи на праве собственности или ином законном основании) к месту

использования отпуска и обратно производится по кратчайшему пути и наименьшей стоимости исходя из транспортной схемы, существующей в данной местности.

В целях единообразного применения кратчайший маршрут проезда на личном автомобильном транспорте определяется с помощью сервиса "Расчет расстояний" на сайте "<http://ati.su/Trace/>".

Наименьшая стоимость проезда складывается из фактически совершенных и документально подтвержденных расходов за проезд по платным автотрассам, на приобретение горюче-смазочных материалов в пределах норм расхода топлива соответствующей марки, модели и модификации транспортного средства, за провоз транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дорог общего пользования на отдельных участках пути) и иных расходов, без которых проезд невозможен.

Расход горюче - смазочных материалов на соответствующую марку, модель и модификацию транспортного средства определяется по выбору работника в соответствии со средневзвешенной стоимостью топлива по маршруту следования и нормами расхода, определяемыми в соответствии с:

- методическими рекомендациями Минтранса России. При этом за норму расхода топлива применяется базовая норма;

- инструкцией по эксплуатации соответствующего транспортного средства. При этом за норму расхода топлива применяется норма при смешанном цикле движения транспортного средства;

- заключением (справкой) субъектов оценочной деятельности. При этом за норму расхода применяется базовая норма без учета повышающих коэффициентов. Расходы на приобретение справки компенсации не подлежат.

Средневзвешенная стоимость одного литра израсходованного по предоставленным чекам АЗС определяется по формуле:

$$C = \frac{L_1 \times C_1 + L_2 \times C_2 + \dots + L_n \times C_n}{L_1 + L_2 + L_3 \dots + L_n}, \text{ где:}$$

C - средневзвешенная стоимость одного литра израсходованного топлива;

L<sub>1</sub>, L<sub>2</sub>... , L<sub>n</sub> - количество литров топлива, приобретенного по определенной цене;

C<sub>1</sub>, C<sub>2</sub>,..., C<sub>n</sub> - цена одного литра топлива.

Компенсация расходов при проезде к месту отпуска и обратно личным транспортом производится на основании:

1) кассовых чеков автозаправочных станций (далее - АЗС), содержащих наименование организации, продавшей топливо, ее ИНН, номер кассового чека, дату, время, сумму за единицу объема, общий объем и стоимость проданного топлива. Кассовые чеки с АЗС должны быть датированы числом не ранее окончания последнего рабочего дня, предшествующего отпуску работника, и не позднее даты, предшествующей выходу работника из отпуска. Если в кассовом чеке АЗС не указаны все реквизиты, предусмотренные настоящим пунктом, к такому кассовому чеку необходим товарный чек АЗС с указанием отсутствующих в чеке реквизитов;

2) копии паспорта транспортного средства и (или) свидетельства о регистрации транспортного средства (при предъявлении оригинала), содержащих сведения о собственнике транспортного средства и о технических данных транспортного средства. Под личным транспортным средством понимаются автотранспортные средства, принадлежащие работнику либо членам его семьи на праве собственности или ином законном основании;

3) копии инструкции по эксплуатации соответствующего транспортного средства, либо заключения (справки) субъектов оценочной деятельности, необходимые для подтверждения расходов горюче - смазочных материалов на соответствующую марку, модель и модификацию транспортного средства.

Копии документов должны быть представлены с оригиналами.

**7.20.** Компенсации подлежат расходы, произведенные работником по кратчайшему маршруту следования до одного места использования отпуска и обратно. При определении кратчайшего маршрута к месту использования отпуска учитывается существующая транспортная схема.

Кратчайший маршрут - это наименьшее расстояние по существующей транспортной схеме. Не считается отклонением от кратчайшего маршрута следования вылет воздушным

транспортом или выезд железнодорожным транспортом из населенного пункта - город Новый Уренгой.

В случае отсутствия прямого воздушного сообщения между конечными пунктами маршрута стоимость проезда воздушным транспортом определяется расчетным путем на основании соответствующих справок о стоимости проезда между ближайшими к ним населенными пунктами по соответствующей транспортной схеме.

7.21. При использовании работником и неработающими членами его семьи отпуска за пределами Российской Федерации стоимость проезда воздушным транспортом, подлежащая компенсации, определяется в соответствии с муниципальным правовым актом Администрации Надымского района.

7.22. В случае, если представленные Работником документы подтверждают произведённые расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено пунктом 7.19.1. настоящего Раздела, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее - транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

7.23. При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания Работника Детского сада и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

а) при наличии железнодорожного сообщения между пунктом отправления (местом жительства) и пунктом назначения (местом проведения отпуска) - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

б) при наличии только воздушного сообщения между пунктом отправления (местом жительства) и пунктом назначения (местом проведения отпуска) - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

в) при наличии только морского или речного сообщения между пунктом отправления (местом жительства) и пунктом назначения (местом проведения отпуска) - по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

г) при наличии только автомобильного сообщения между пунктом отправления (местом жительства) и пунктом назначения (местом проведения отпуска) - по тарифу автобуса общего типа.

7.24. Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования льготного отпуска и обратно представляется Работником не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

- фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), копии трудовой книжки, неработающего члена семьи, справки с места учёбы детей, не достигших возраста 23 лет, осваивающих образовательные программы высшего и среднего профессионального обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию;

- место использования отпуска работника и членов его семьи;

- виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

- маршрут следования;

- примерная стоимость проезда.

Компенсация расходов производится исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником заявления не позднее, чем за 3(три) дня до начала отпуска.

Для окончательного расчёта, Работник обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчёт о произведённых расходах с приложением подлинников

проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и членов его семьи.

Работник Детского сада обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной оплаты расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно.

Компенсация расходов работнику Детского сада предоставляется только по основному месту работы.

Окончательный расчёт с Работником производится в течение месяца со дня предоставления отчёта Работником.

**7.25.** Женщины, работающие в Детском саду, имеющие право льготы по оплате проезда к месту отдыха и обратно, могут воспользоваться им при выезде в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребёнком.

Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет засчитывается непрерывный стаж работы на Крайнем Севере при предоставлении льготы по оплате проезда к месту отдыха и обратно. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом предоставляются работнику по основному месту работы.

**7.26.** Работнику Детского сада (если он проработал в учреждении не менее 3-х лет) и членам его семьи в случае переезда в другую местность за пределы автономного округа в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и провоза багажа по фактическим расходам, но не более 45 000 (сорок пять тысяч) рублей на семью, при условии, если работник либо один из членов его семьи (в случае смерти работника) обратился с заявлением о возмещении указанных расходов по прежнему месту работы не позднее одного года со дня увольнения.

**7.26.1.** При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории РФ, оплата проезда и провоза багажа производится до пункта пропуска через государственную границу РФ.

**7.26.2.** Гарантии и компенсации, предусмотренные п. 7.26. и 7.26.1. предоставляются только по основному месту работы.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА**

**8.** Работодатель обеспечивает создание безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством, нормами и правилами по охране труда и настоящим Коллективным договором.

**8.1.** В связи с этим работодатель обязуется:

**8.1.1.** В соответствии со ст. 219 ТК РФ ежегодно заключать и выполнять в полном объеме и в установленные сроки Соглашение по охране труда (**Приложение № 4** – Соглашение по проведению мероприятий по охране труда и производственной санитарии) и обеспечить приоритетность его финансирования.

**8.1.2.** Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212 ТК РФ).

**8.1.3.** Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда

**8.1.4.** Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда

**8.1.5.** Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.



**8.1.6.** Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда.

**8.1.7.** Производить разработку на основе действующих нормативно-технических документов, с учетом конкретных условий производства, инструкций по охране труда на каждое рабочее место, при выполнении различных работ, обслуживании оборудования, а также при обращении с материалами, способными оказать вредное воздействие на организм человека с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

**8.1.8.** Обеспечивать работников за счет средств учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

Спецодежду и спецобувь, пришедших в негодность до истечения срока носки не по вине работника, заменять отремонтированной или новой на основании составления соответствующего акта. (**Приложение № 5** - Перечень профессий на бесплатное получение специальной одежды).

**8.1.9.** Организовывать проведение за счет средств учреждения обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников (ст.212, 213 ТК РФ). Проводить ежегодное флюорографическое обследование работников.

**8.1.10.** Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

**8.1.11.** Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

**8.1.12.** Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативно-правовых документов по обеспечению воспитательно-образовательного процесса.

**8.1.13.** Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

**8.1.14.** Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля соблюдения требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

**8.1.15.** Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

**8.1.16.** Проводить своевременное расследование и учет всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, произошедших с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей и с воспитанниками в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.227-230.1 ТК РФ).

**8.1.17.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**8.1.19.** Отказ работника от выполнения работ, в случае непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с неблагоприятными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом.

**8.1.20.** Организовывать контроль состояния условий и охраны труда в учреждении и выполнения соглашения по охране труда.

8.1.21. Работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми рабочими материалами, выдаются защитные средства гидрофобного действия (**Приложение № 6** к настоящему коллективному договору).

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

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

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников дошкольного учреждения;

8.3.2. Проводить работу по оздоровлению и отдыху работников учреждения и их детей.

**8.3.3.** 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 (ИПБ 001-2013), утвержденные Постановлением Правительства РФ №390 от 25.04.2012 г.

- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану.

- до прибытия пожарной охраны принимать посильные 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. Согласно (ИПБ 001-2013), утвержденные Постановлением Правительства РФ № 390 от 25.04.2012 г.

- 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 инструктажи 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**

**9.1. Стороны подтверждают, что:**

**9.1.1.** 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.

**9.1.2.** 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.

**9.1.3.** 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.

**9.1.4.** 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 освобождённых от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

**9.1.5.** 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.

**9.1.6.** Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 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.

**9.1.7.** Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется ст. 373 ТК РФ.

**9.1.8.** 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).

**9.2.** 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 заработной платы (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.

**9.2.1.** 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.

**9.2.2.** При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы 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).

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

**9.2.4.** Профсоюз вправе вносить работодателю предложение о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 20 – ти дневный срок рассмотреть по-существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

### **9.3. Обязательства Профкома:**

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

**9.3.2.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

**9.3.3.** Направляет органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

**9.3.4.** Осуществляет контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

**9.3.5.** Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

**9.3.6.** Оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях серьезных заболеваний, тяжёлого материального положения и др.

**9.3.7.** Осуществляет контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

**9.4.** Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.



к коллективному договору работников муниципального  
дошкольного образовательного учреждения МДОУ  
«Детский сад «Малышок»

**ПРОТОКОЛ № 3**  
**собрания трудового коллектива**  
**МДОУ «Детский сад «Малышок» с.Нори**

**от 01.07. 2019 г.**

Присутствовали: **11 чел.**

Отсутствовали: **0 чел.**

Повестка дня:

1. Ознакомление и обсуждение проекта коллективного договора МДОУ «Детский сад «Малышок» с сотрудниками ДОУ.
2. Выдвижение кандидатуры представителем интересов работников МДОУ «Детский сад «Малышок» являющихся и не являющихся членами профсоюзной организации.

*С л у ш а л и:* Ио заведующего МДОУ «Детский сад «Малышок» о необходимости утверждения коллективного договора между работодателем и работниками.

***Предложения:***

- Утвердить новый коллективный договор муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Малышок» с.Нори Надымского района от 01.07.2019-30.06.2022г
- Избрать представителя интересов работников ДОУ являющихся и не являющихся членами профсоюзной организации председателя профкома С.В. Терентьеву

Голосование: «за» -**11**, «против» - **нет**; «воздержались» -**0**.

***Решение:***

1. Утвердить новый коллективный договор муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Малышок» с.Нори Надымского района от 01.07.2019-30.06.2022г
2. Утвердить кандидатуру представителя интересов работников МДОУ «Детский сад «Малышок» являющихся и не являющихся членами профсоюзной организации председателя профкома С.В.Терентьеву.

***Секретарь:***

***Н.М. Сандалова***

## Приложение № 2

к коллективному договору работников муниципального  
дошкольного образовательного учреждения  
МДОУ «Детский сад «Малышок»

**Количество оплачиваемых дней к основному отпуску работника,  
занятого на работах с вредными условиями труда по муниципальному  
дошкольному образовательному учреждению  
«Детский сад «Малышок» с.Нори Надымского района»**

№ пп	Наименование профессии	Количество дней отпуска	Основание
1	Повар	7 календарных дней	Постановление от 25 октября 1974г. №298/П-22, «XLIII. ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА», п.117, Раздел XII, глава 50, ст.321 ТК РФ
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	7 календарных дней	Раздел XII, глава 50, ст.321 ТК РФ Постановление №298/П -22 от 25.10.74г. раздел XLIII, п.120в, Постановление №870 от 20.11.08г.

Основание:

Результаты проведения специальной оценки условий труда.



### Приложение № 3

к коллективному договору работников муниципального  
дошкольного образовательного учреждения  
МДОУ «Детский сад «Малышок»

**Количество оплачиваемых дней к основному отпуску за работу в режиме  
ненормированного рабочего дня по муниципальному дошкольному образовательному  
учреждению «Детский сад «Малышок» с. Нори Надымского района»**

<b>№ п.п.</b>	<b>Название должности</b>	<b>Количество дней</b>	<b>Примечание</b>
1.	Кладовщик	7 календарных дней	Ст.101 ТК РФ
2.	Кухонный рабочий	7 календарных дней	Ст.101 ТК РФ

## Приложение № 4

к коллективному договору работников муниципального  
дошкольного образовательного учреждения  
МДОУ «Детский сад «Малышок»

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета  
МДОУ «Детский сад «Малышок»

\_\_\_\_\_ С.В. Терентьева  
«01» июля 2019г.

Утверждаю:

Ио заведующего МДОУ  
«Детский сад «Малышок»

\_\_\_\_\_ Л.П. Попова  
«01» июля 2019г.

### Соглашение по охране труда на 2019 - 2021 год

МДОУ «Детский сад «Малышок» с.Нори Надымского района»

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс.руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							всего	В том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Проведение медосмотра работников ДОУ	чел.	11	9198,20	2 полугодие 2019г.	Заведующий	11	7
2	Обновление уголка по охране труда	шт.	1	500	4 квартал 2019г.	Заведующий		
3	Пополнение медицинских аптечек	шт.	2	614	1 раз в 6 месяцев (по мере окончания срока годности	Заведующий		

					медикаментов)			
5	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	чел	4	7984	3 квартал 2019г.	Заведующий	10	7
7	Организация обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверка знаний	чел	11	-	1 раз в год	Заведующий		

## Приложение № 5

к коллективному договору работников муниципального  
дошкольного образовательного учреждения  
МДОУ «Детский сад «Малышок»

### ПЕРЕЧЕНЬ профессий на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по муниципальному дошкольному образовательному учреждению «Детский сад «Малышок» с. Нори Надымского района

№ п\п	Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты.	Нормы выдачи на год (комплект, пары, штуки)
1	Повар	Костюм хлопчатобумажный Фартук из полимерных материалов с нагрудником Колпак или косынка хлопчатобумажная	1 на 12 мес. 2 на 12 мес. 2 на 12 мес.
2	Кухонный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Фартук из полимерных материалов с нагрудником Колпак или косынка хлопчатобумажная	1 на 12 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес.
3	Помощник воспитателя	Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Передник хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Куртка белая хлопчатобумажная Фартук клеенчатый Перчатки резиновые	2 на 12 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес.
4	Кастелянша Швея	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки	1 на 12 мес.
5	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки Перчатки с полимерным покрытием	1 на 12 мес. 6 на 12 мес.
6	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья).	Костюм хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 на 12 мес 1 на 12 мес 6
7	Уборщик служебных помещений.	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые При мытье полов и мест общего пользования: перчатки резиновые	1 на 12 мес 6 1 на 12 мес 12
8	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Куртка на утепляющей прокладке Валенки Рукавицы меховые	1 на 12 мес 6 1 на 12 мес 1 на 18 мес. 1 на 24 мес. 1 на 24 мес.

		Плащ непромокаемый Перчатки трикотажные с точечным покрытием Галоши на валенки Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 на 36 мес 6 1 на 12 мес 1 на 12 мес
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки Перчатки трикотажные с точечным покрытием Респиратор	1 на 12 мес 4 1 на 12 мес 1 на 18 мес 1 на 18 мес 1 на 24 мес. 1 на 36 мес 6 До износа
10	Кочегары	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки Очки защитные	1 на 12 мес 1 на 12 мес. 1 на 12 мес. 4 на 12 мес. 1 на 18 мес. 1 на 18 мес. 1 на 24 мес. До износа

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. Результаты специальной оценки условий труда, с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых материалов.

## Приложение № 6

к коллективному договору работников муниципального  
дошкольного образовательного учреждения  
МДОУ «Детский сад «Малышок»

### **П Е Р Е Ч Е Н Ь** **профессий и должностей по муниципальному дошкольному образовательному** **учреждению «Детский сад «Малышок» с. Нории Надымского района», для которых** **необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств**

<b>№ пп</b>	<b>Наименование профессии</b>	<b>Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств</b>	<b>Норма выдачи на работника в месяц</b>
1	Кухонный рабочий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
2	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
3	Помощник воспитателя	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
5	повар	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл

Основание:

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

Результаты специальной оценки условий труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых материалов.