

Представитель работодателя:
заведующий
МДОУ «Детский сад
«Медвежонок» г. Надыма»
Л.И. Мифтахова
2016 год



Представитель работников:
председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад
«Медвежонок» г. Надыма»
Н. Михайлова
2016 год



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на период с «01» ноября 2016 года по «31» октября 2019 года

Дата вступления коллективного договора - 01 ноября 2016 года

Утверждён
на общем собрании работников
МДОУ «Детский сад
«Медвежонок» г. Надыма» от 31.10.2016
Протокол № 3



Надым, 2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем в лице Мифтаховой Ленары Ирековны, заведующего муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма» (далее по тексту – Детский сад), действующего на основании Устава и Михайловой Анастасией Михайловной, председателем первичной профсоюзной организации Детского сада, действующим на основании протоколов общего собрания работников (№ 1 от 29.08.2016) 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», Законом РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 июня 2013г. № 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.

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 – выпускник профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, закончивший обучение и имеющий документ об образовании и о квалификации, поступивший на постоянную работу в государственную образовательную организацию автономного округа и (или) муниципальную образовательную организацию в автономном округе на должность педагогического работника, соответствующей полученной специальности, связанной с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей.

Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

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 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), 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 Михайлову Анастасию Михайловну – председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком), действующего на основании протокола общего собрания работников № 1 от 29.08.2016 представлять их интересы перед работодателем. (**Приложение № 1** к настоящему коллективному договору).

Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочили Михайлову Анастасию Михайловну – председателя первичной профсоюзной организации - 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** к настоящему коллективному договору).

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;
– 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 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 за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением 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.

1.9. 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, 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 конфиденциальность информации, ставшей 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).

1.10. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и действующим законодательством РФ;
- 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 несёт 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 действующим законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.10.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия 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, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 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 Договора.

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

1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.18. Изменение и дополнение настоящего Договора производится 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 Договора решаются сторонами посредством переговоров.

1.20. Настоящий Договор действителен в течение 3 (трёх) лет и заключён на период с 01.11.2016 по 31.10.2019 (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более 3 (трёх) лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее двух месяцев до дня окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1.21. Контроль за выполнением 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 уполномоченного представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. 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;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 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.

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, утверждённых Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003г. № 225 (далее по тексту – Правила).

В силу п. 34 указанных Правил - при массовой утрате работодателем трудовых книжек работников в результате чрезвычайных ситуаций (экологические и техногенные катастрофы, стихийные бедствия, массовые беспорядки и другие чрезвычайные обстоятельства) трудовой стаж этих работников устанавливается комиссией по установлению стажа, создаваемой органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. В состав такой комиссии включаются представители работодателей, профсоюзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, а также других заинтересованных организаций.

Установление факта работы, сведений о профессии (должности) и периодах работы у данного работодателя осуществляется комиссией на основании документов, имеющихся у работника (справка, профсоюзный билет, учётная карточка члена профсоюза, расчётная книжка и т.п.), а в случае их отсутствия - на основании показаний двух и более свидетелей, знающих работника по совместной с ним деятельности у одного работодателя или в одной системе.

Если работник до поступления к данному работодателю уже работал, комиссия принимает меры к получению документов, подтверждающих этот факт.

По результатам работы комиссии составляется акт, в котором указываются периоды работы, профессия (должность) и продолжительность трудового стажа работника.

Работодатель на основании акта комиссии выдает работнику дубликат трудовой книжки.

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 приеме 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 приеме 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 указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности,
- место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
- конкретный вид поручаемой работнику работы;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;
- условие об обязательном социальном страховании работника.

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ст. 57 ТК РФ).

2.9. Изменение определенных 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. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать и проводить подготовку работников (в разрезе специальности). Формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном **статьей 372 ТК РФ** для принятия локальных нормативных актов.

3.3.2. Обеспечивать подготовку педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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 для подготовки с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для подготовки с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

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

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

3.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276.

В течение срока действия квалификационной категории оплату труда работникам производить в соответствии с присвоенной квалификационной категорией при выполнении педагогической работы на должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение 3).

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

4.5. В случае, когда причины, указанные в части 1 ст. 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с

пунктом 2 части первой статьи 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 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 сокращении численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Режим рабочего времени и времени отдыха работника (Приложение № 4) 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. Привлечение работодателем работника к дополнительной работе допускается с его письменного согласия.

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

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

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

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

5.2.2. Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин,
- работников в возрасте до восемнадцати лет,
- других категорий работников в соответствии с ТК РФ и действующим законодательством РФ.

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.3. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

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

- музыкального руководителя.

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

- инструктора по физической культуре.

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

- учителя-логопеда.

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме 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 (ребенка-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 объема 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 желанию 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 предоставлен, если он 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 согласовании с администрацией Детского сада, при наличии финансовых средств.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении неиспользованного 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, а также на 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 работников, 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 этом случае 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 неиспользованного 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. 127 ТК РФ**).

5.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- имеющим особый характер работы;
- с ненормированным рабочим днем (**Приложение № 5**);
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (**ст. 321 ТК РФ**);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и действующим законодательством РФ.

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**), но не более 1(одного) месяца.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие 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, действующим законодательством РФ либо 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 Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым Приказом Минобрнауки РФ от 7 декабря 2000г. № 3570 (ст. 335 ТК РФ).

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

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом заведующего 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 следующий после праздничного рабочий день.

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 (Приложение № 6).

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.

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

5.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 334 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального образования Надымский район.

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

В пределах фонда надбавок и доплат осуществляются доплаты и надбавки к должностным окладам, тарифным ставкам, носящие стимулирующий характер и имеющие регулярный и разовый характер, которые устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами.

6.2. Заработная плата перечисляется работнику на указанный работником счёт в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата за первую половину текущего месяца выплачивается **23 числа** текущего месяца, окончательный расчёт за предыдущий месяц производится **8 числа** текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3. Оплата отпускного периода производится работодателем не позднее, чем за три дня до его начала.

6.4. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, и несёт ответственность за нарушение сроков их выплаты.

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

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

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со ст. 151 ТК РФ, и Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному в соответствии со **статьей 60.2 ТК РФ**».

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

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

6.9. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (**ст. 154 ТК РФ**).

Размер оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет **35 процентов** часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (**ст. 96, 154 ТК РФ**).

Размеры доплат за работу в ночное время не могут быть ниже размеров установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время принимаются с учётом мнения представительного органа работников.

6.10. Оплата труда работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере или компенсируется дополнительными выплатами, которые устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

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

6.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия) в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

В соответствии со ст. 318 ТК РФ в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

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

Размеры выплат, установленные Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения первичной профсоюзной организации, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляются всем работникам, работающим на постоянной основе (если иное не установлено трудовым договором). Стороны договорились, что работодатель обязуется:

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

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

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

7.1.5. 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.

7.1.6. Производить компенсацию расходов пострадавшим при несчастных случаях на производстве, при профзаболевании в соответствии с федеральным законодательством.

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

7.1.8. 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 и более календарных 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 Детского сада.

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

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

7.2. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, закончившим обучение и имеющим документ об образовании и о квалификации, поступившим на постоянную работу в государственные образовательные организации автономного округа и (или) муниципальные образовательные организации в автономном округе на должности педагогических работников, соответствующие полученной специальности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей (далее - молодые специалисты), выплачивается:

- единовременное пособие молодым специалистам (далее - единовременное пособие);
- в течение первых трех лет работы ежемесячное пособие молодым специалистам (далее - ежемесячное пособие). Размеры указанных пособий устанавливаются постановлением Правительства автономного округа.

7.3. Молодые специалисты имеют право на выплату единовременного пособия и установление ежемесячного пособия при одновременном соблюдении следующих условий: государственная образовательная организация автономного округа или муниципальная образовательная организация в автономном округе является основным постоянным местом работы молодого специалиста; наличие в заключенном на неопределенный срок трудовом договоре с руководителем государственной образовательной организации автономного округа или муниципальной образовательной организации в автономном округе следующих обязательств:

7.3.1. 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 (п.п. 5, 6, 7, 8 ст. 81 и п.п. 1, 2 ст. 336 ТК).

7.4. Право на получение единовременного пособия предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности (п. 1 ст. 21 Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 июня 2013г. № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе»).

7.5. Работникам, местом основной работы которых являются государственные образовательные организации автономного округа, расположенные на территории автономного округа, муниципальные образовательные организации в автономном округе, организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования, подведомственные исполнительному органу государственной власти автономного округа, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, выплачивается единовременная денежная выплата при назначении трудовой пенсии по старости, в размере, установленном постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа. Единовременное пособие при назначении трудовой пенсии по старости выплачивается работникам по заявлению при **одновременном** соблюдении на день обращения следующих условий:

- назначена трудовая пенсия по старости;
- наличие стажа работы в государственной образовательной организации автономного округа, расположенной на территории автономного округа, муниципальной образовательной организации в автономном округе, организации, осуществляющей обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования, подведомственной исполнительному органу государственной власти автономного округа, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования не менее 10 лет;
- государственная образовательная организация автономного округа, расположенная на территории автономного округа, муниципальная образовательная организация в автономном округе, организация, осуществляющая обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования, подведомственная исполнительному органу государственной власти автономного округа, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, является основным постоянным местом работы.

7.6. 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, близкий родственник, иной родственник, законный представитель или иное лицо, взявшее на себя обязанность осуществить погребение умершего.

7.7. Работникам, местом основной работы которых являются государственные образовательные организации автономного округа, расположенные на территории автономного округа, муниципальные образовательные организации в автономном округе, организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования, подведомственные исполнительному органу государственной власти автономного округа, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, один раз в два года выплачивается компенсационная выплата на оздоровление в размере, установленном постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

Право на компенсационную выплату на оздоровление возникает у работника одновременно, с правом на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно.

Письменное заявление о компенсационной выплате на оздоровление предоставляется работником одновременно с письменным заявлением на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

Указанная выплата является целевой и не суммируется в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на компенсационную выплату на оздоровление.

7.8. На основании действующего законодательства и муниципального правового акта работники Детского сада и неработающие членам их семей имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд и провоз багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации в порядке и на условиях, установленных настоящей статьей.

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).

В дальнейшем у работника Детского сада возникает право на компенсацию расходов по проезду к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно на третий и четвертые годы непрерывной работы в данном Детском саду – начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы – начиная с пятого года работы и т.д. Компенсация расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно производится, в том числе, в случае, когда ежегодный оплачиваемый отпуск, в соответствии с графиком отпусков, предоставляется после окончания двухлетнего периода, в пределах которого предоставляется право на оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно, но не более чем до окончания календарного года, в котором заканчивается двухлетний период.

По желанию работника время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в два года, не засчитывается работнику в срок отпуска и определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот.

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

- неработающие и фактически проживающие на территории Ямало-Ненецкого автономного округа супруг (супруга), за исключением лиц, являющиеся неработающими пенсионерами, получающие трудовые пенсии по старости и инвалидности, 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 и (или) среднего (полного) общего образования, а также начального, среднего и высшего, обучающие по очной форме обучения в образовательном учреждении, имеющий государственную аккредитацию;

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

Оплата стоимости 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 суммируется. Если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа в текущем 2 (двух) летнем периоде, работодатель вправе определить новый 2 (двух) летний период на оплату льготного проезда.

7.8.1. Компенсации подлежат расходы, произведенные работником и (или) членами его семьи по кратчайшему маршруту следования до одного места проведения (использования) отпуска и обратно. При определении кратчайшего маршрута к месту следования учитывается существующая транспортная схема, существующая в данной местности. Кратчайший маршрут проезда на личном транспорте определяется с помощью сервиса «Расчет расстояний» на сайте «<http://ati.su/Trace/>».

7.8.2. Расходы, подлежащие компенсации включают в себя:

а) Оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (билетами), услуг (сборов) по оформлению проездных документов, предоставления 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 по фактическим расходам, но не более 3 000 (трех тысяч) рублей на работника и не более 3 000 (трех тысяч) рублей на каждого члена семьи (к одному проездному документу) независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

7.8.3. Компенсация расходов при проезде Работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно 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) производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

7.9. В случае, если работник Детского сада проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника) и обратно. Оплата производится по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к избранному работником месту отпуска и обратно на основании справки о стоимости проезда, выданной транспортной организацией.

7.10. В случае использования работником отпуска за пределами Российской Федерации (далее по тексту - РФ), в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду автомобильным, в том числе личным, железнодорожным, морским, речным транспортом, до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации автостанции, железнодорожной станции, морской (речного) порта. В случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом компенсации подлежит стоимость проезда по территории Российской Федерации, которая рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Спр РФ} = (\text{Спр} \times \text{К}) : 100, \text{ где}$$

Спр РФ – стоимость проезда по территории РФ,

Спр – стоимость проезда к месту использования отпуска за пределами РФ,

К – отношение ортодромии по РФ к общей ортодромии, в %

При расчёте стоимости проезда по территории РФ используются значения ортодромических расстояний от международных аэропортов РФ до зарубежных аэропортов (в границах РФ), а также процентное отношение ортодромии по РФ к общей ортодромии, установленные Главным центром Единой системы организации воздушного движения РФ и размещённые на сайте ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» ГЦ ЕС ОрВД.

В случае использования отпуска за пределами РФ подтверждением оплаты стоимости проезда также является туристическая путёвка и (или) договор о реализации туристического продукта (оказания услуг) по организации туристической поездки), в соответствии с которой (которым) оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно включена в общую цену туристического продукта (услуг), и справка о стоимости перевозки до места использования отпуска, выданная транспортной (туристкой) организацией.

В случае отсутствия посадочного талона подтверждением факта проезда служит копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметками органа пограничного контроля (пункта пропуска о месте пересечения государственной границы РФ).

7.11. В случае, если представленные Работником документы подтверждают произведённые расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено пунктом 7.8.2. 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.

7.12. 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.

7.13. Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования 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, 25 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.

7.13.1. В случае сохранения непрерывного трудового стажа в районах Крайнего Севера при переходе на работу из одного учреждения в другое и не использована льгота по прежнему месту работы, допускается сохранение права оплаты проезда к месту проведения отпуска и обратно по новому месту работы в пределах последнего двухлетнего периода.

7.14. 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.

7.15. Работнику Детского сада, проработавшему непрерывно не менее трех лет в детском саду в случае переезда к новому месту жительства за пределы Ямало-Ненецкого автономного округа в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, компенсируется стоимость проезда по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации и провоза багажа по фактическим расходам, но не более 35 000 (тридцати пять тысяч) рублей на семью при условии, если работник обратился с заявлением о возмещении указанных расходов по прежнему месту работы не позднее трёх месяцев со дня увольнения. В случае работы в учреждениях, финансируемых за счет средств местного бюджета, двух и более членов семьи, компенсация стоимости провоза багажа производится одному из работников.

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

7.15.2. Гарантии и компенсации, предусмотренные п. 7.15. и 7.15.1. предоставляются только по основному месту работы.

7.15.3. Гарантии для работников, заключивших трудовые договора о работе в условиях Крайнего Севера предоставляются в соответствии с Постановлением Администрации муниципального образования Надымский район от 20.12.2013 № 846 (с изменениями) «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет бюджета муниципального образования Надымский район, и (или) бюджета муниципального образования город Надым».

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 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 проведению мероприятий по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности (Приложение № 7);**

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. Провести в образовательном учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с планом-графиком, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета. В состав аттестационной

комиссии в обязательном порядке включать уполномоченного по охране труда профсоюза и членов комиссии по охране труда.

8.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

8.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

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

8.1.9. Производить разработку на основе действующих нормативно-технических документов, с учетом конкретных условий производства, инструкций по охране труда с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

8.1.10. 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 № 8 - Перечень профессий на бесплатное получение специальной одежды**).

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

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

8.1.13. 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.

8.1.14. 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.

8.1.15. 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.

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

8.1.17. 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.

8.1.18. 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).

8.1.19. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.1.20. Отказ работника от выполнения работ, в случае непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя. В случае причинения вреда жизни и

здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.1.21. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и за выполнением соглашения по охране труда.

8.1.22. Организовать контроль состояния условий и охраны труда в учреждении и выполнения соглашения по охране труда.

8.1.23. Работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми рабочими материалами, выдаются защитные средства гидрофобного действия (**Приложение № 9 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 о 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 Детского сада;

8.3.2. Проводить работу по оздоровлению и отдыху работников Детского сада 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. «О противопожарном режиме»;
- 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 на предприятиях.

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;
- 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 и строениях, 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 на территории Детского сада необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения.

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

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Стороны подтверждают, что:

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

10.1.2. В соответствии со ст.25 Закона РФ от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и дополнениями) привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

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

10.1.4. В соответствии со ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных

коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.1.5. В соответствии с **п.5 ст.25** Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и 30 гарантиях деятельности» (далее по тексту – ФЗ «О профессиональных союзах»), **ст. 374 ТК РФ** – члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.1.6. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с 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**.

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

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (**ст.82,374 ТК РФ**);
- привлечение к сверхурочным работам (**ст.99 ТК РФ**);
- разделение рабочего времени на части (**ст.105 ТК РФ**);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (**ст.113 ТК РФ**);
- очередность предоставления отпусков (**ст. 123 ТК РФ**);
- установление 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.101 ТК 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 и (или) опасными условиями труда размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (**ст.147 ТК РФ**);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (**ст.196 ТК РФ**);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (**ст.154 ТК РФ**);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (**ст.193,194 ТК РФ**);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (**ст.136 ТК РФ**);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10.2.1. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ от 12 января 1996г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.2.2. Стороны подтверждают, что членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в размере 1% из заработной платы работника в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (**ст. 377 ТК РФ**).

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

10.2.4. Профсоюз вправе вносить работодателю предложение о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы 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.

10.3. Обязательства Профкома:

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

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

10.3.3. 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).

10.3.4. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.3.5. 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 зарплате и страховых взносах работников.

10.3.6. Оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях серьёзных заболеваний, тяжёлого материального положения и др., за счет денежных средств профсоюзной организации.

10.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

11.1. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, или трудовой коллектив, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и в порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

Представитель работодателя:
заведующий

МДОУ «Детский сад
«Медвежонок» г. Надыма»
Л.И. Мифтахова

01.11.2016 2016 год

Представитель работников:
председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад
«Медвежонок» г. Надыма»

А.Н. Михайлова
01.11.2016 2016 год

Приложение № 1

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

ПРОТОКОЛ № 1

общего собрания работников
МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма»

от 29.08.2016

Всего работников: 27 человек
Присутствовали: 27 человек

Повестка дня:

1. О создании первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма». Об утверждении кандидатуры председателя первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма»/Заведующий Л.И. Мифтахова.
2. О выборе представителя интересов во взаимоотношениях с работодателем работников МДОУ, не являющихся членами профсоюза. /Заведующий Л.И. Мифтахова.
3. О принятии решений. /Делопроизводитель А.В. Гимадеева.

По первому вопросу о создании первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма» слушали Мифтахову Л.И.

Поступило предложение от воспитателя Феденко Ю.И. – избрать председателем первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма» воспитателя Михайлову А.Н.

Голосовали:

«За» - 27 человек

«Против» - ---

«Воздержались» - ---

Решение: Создать первичную профсоюзную организацию МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма». Избрать представителем первичной профсоюзной организации Михайлову Анастасию Николаевну.

По второму вопросу о выборе представителя интересов работников МДОУ, не являющихся членами профсоюза выступила Мифтахова Л.И.

Выступила старший воспитатель Бикбаева Э.Р. – о возможности избрания представителем интересов работников МДОУ, не являющихся членами профсоюза, председателя профсоюзной организации Михайлову А.Н.

Голосовали:

«За» - 27 человек

«Против» - ---

«Воздержались» - ---

Решение: Избрать представителем интересов работников МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма», не являющихся членами профсоюза, председателя первичной профсоюзной организации Михайлову Анастасию Николаевну.

С проектом решения общего собрания коллектива ознакомила делопроизводитель Гимадеева А.В. Поступило предложение от воспитателя Желоватых О.Н. принять данные решения. Решения общего собрания работников приняты единогласно.

Председатель собрания:
Секретарь:



Л.И. Мифтахова
А. В. Гимадеева

ПРОТОКОЛ № 3
общего собрания работников
МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма»

от 31.10. 2016

Всего работников: 51 человек
Присутствовали: 48 человек
По уважительной причине
отсутствовали: 3 человека

Повестка дня:

1. Об утверждении проекта коллективного договора МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма». / Заведующий Л.И. Мифтахова.
2. Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма». / Заведующий Л.И. Мифтахова.
3. О принятии решений. / Делопроизводитель А.В. Гимадеева.

По первому вопросу слушали заведующего МДОУ Л.И. Мифтахову. Она познакомила присутствующих работников с проектом коллективного договора МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма».

После обсуждения проекта коллективного договора поступило предложение от воспитателя Доржиевой С.В. утвердить коллективный договор.

Голосовали:
«За» - 48 человек.

«Против» - 0 человек.

«Воздержались» - 0 человек.

Решение: Утвердить коллективный договор МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма».

По второму вопросу слушали заведующего МДОУ Л.И. Мифтахову. Она познакомила присутствующих работников с проектом правил внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма».

После обсуждения проекта правил внутреннего трудового распорядка поступило предложение от воспитателя Михайловой А.Н. утвердить правила внутреннего трудового распорядка.

Голосовали:

«За» - 48 человек.

«Против» - 0 человек.

«Воздержались» - 0 человек.

Решение: Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма».

С проектом решения общего собрания коллектива ознакомила делопроизводитель Гимадеева А.В. Поступило предложение от помощника воспитателя Луговой О.М. принять данные решения. Решения общего собрания работников приняты единогласно.

Председатель собрания:



Л.И. Мифтахова

Секретарь:

А. В. Гимадеева

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

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

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

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

Должность	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница	Перерыв на обед
Административный персонал						
Заведующий	8 ч.30м. – 17ч.00м.	10 ч.00м. – 18ч.30м.	8 ч.30м. – 17ч.00м.	8 ч.30м. – 17ч.00м.	8 ч.30м. – 17ч.00м.	12ч.42м. – 14ч.00м.
Заместитель заведующего по УВР	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	12ч.42м. – 14ч.00м.
Заместитель заведующего по АХЧ	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	12ч.42м. – 14ч.00м.
Специалисты						
Методист	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	12ч.42м. – 14ч.00м.
Старший воспитатель	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	12ч.42м. – 14ч.00м.
Музыкальный руководитель	8 ч.00м. – 12ч.48м.	8 ч.00м. – 12ч.48м.	11 ч.00м. – 15ч.48м.	8 ч.00м. – 12ч.48м.	8 ч.00м. – 12ч.48м.	
1 смена						
2 смена	13ч.30м.- 18ч.18м.	13ч.30м.- 18ч.18м.	13ч.30м.- 18ч.18м.	13ч.30м.- 18ч.18м.	13ч.30м.- 18ч.18м.	
Учитель-логопед	8 ч.00м. – 12ч.00м.	8 ч.00м. – 12ч.00м.	8 ч.00м. – 12ч.00м.	15 ч.00м. – 19ч.00м.	8 ч.00м. – 12ч.00м.	
1 смена						
2 смена	14 ч.00м. – 18ч.00м.	14 ч.00м. – 18ч.00м.	14 ч.00м. – 18ч.00м.	14 ч.00м. – 18ч.00м.	14 ч.00м. – 18ч.00м.	
Педагог – организатор	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	12ч.42м.- 14ч.00м
1 смена						
2 смена	11ч.48м. – 19ч.00м.	11ч.48м. – 19ч.00м.	11ч.48м. – 19ч.00м.	11ч.48м. – 19ч.00м.	11ч.48м. – 19ч.00м.	
Педагог-психолог	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	12ч.42м. – 14ч.00м.
Инструктор по физической культуре	7ч. 30м. – 14ч.00м.	7ч. 30м. – 14ч.00м.	7ч. 30м. – 14ч.00м.	7ч. 30м. – 14ч.00м.	7ч. 30м. – 14ч.00м.	
1 смена						
2 смена	12 ч.00 м.- 18 ч.00 м.	12 ч.00 м.- 18 ч.00 м.	12 ч.00 м.- 18 ч.00 м.	12 ч.00 м.- 18 ч.00 м.	12 ч.00 м.- 18 ч.00 м.	
Воспитатель	7 ч.00м. – 14ч.12м.	7 ч.00м. – 14ч.12м.	7 ч.00м. – 14ч.12м.	7 ч.00м. – 14ч.12м.	7 ч.00м. – 14ч.12м.	Примечание : время для приёма пищи включено в рабочий день
1 смена						
2 смена	11ч.48м. – 19ч.00м.	11ч.48м. – 19ч.00м.	11ч.48м. – 19ч.00м.	11ч.48м. – 19ч.00м.	11ч.48м. – 19ч.00м.	Примечание : время для приёма пищи включено в рабочий день
Служащие						
Делопроизводитель	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	12ч.42м. – 14ч.00м.
Специалист по кадрам	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	12ч.42м. – 14ч.00м.

13ч
18ч

Документов ед 0,5 ст.	8.00-11.36	8.00-11.36	8.00-11.36	8.00-11.36	8.00-11.36	
Специалист организатор питания	08 ч.00м. – 15ч.42м	08 ч.00м. – 15ч.42м	08 ч.00м. – 15ч.42м	08 ч.00м. – 15ч.42м	08 ч.00м. – 15ч.42м	12ч.30м. – 13ч.00м.
Шеф-повар	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	12ч.42м. – 14ч.00м.
Помощник воспитателя (1, 25ст)	7ч.30м.- 18ч.00м.	7ч.30м.- 18ч.00м.	7ч.30м.- 18ч.00м.	7ч.30м.- 18ч.00м.	7ч.30м.- 18ч.00м.	13ч.30м. – 15ч.00м.
Инструктор по ЛФК (0,5 ст.)	15ч.00м.- 18ч.36м.	15ч.00м.- 18ч.36м.	15ч.00м.- 18ч.36м.	15ч.00м.- 18ч.36м.	15ч.00м.- 18ч.36м.	
Лаборант (0,5 ст.)	8.00-11.36	8.00-11.36	8.00-11.36	8.00-11.36	8.00-11.36	
Инженер по обслуживан ию бассейна	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	8 ч.00м. – 16ч.30м.	12ч.42м. – 14ч.00м.
Инженер- электроник (0,5ст.)	8.00-11.36	8.00-11.36	8.00-11.36	8.00-11.36	8.00-11.36	
Администра тор 1 смена	7 ч.00м. – 14ч.12м.	7 ч.00м. – 14ч.12м.	7 ч.00м. – 14ч.48м.	7 ч.00м. – 14ч.48м.	7 ч.00м. – 14ч.48м.	Примечание : время для приёма пищи включено в рабочий день
2 смена	11ч.48м. – 19ч.00м.	11ч.48м. – 19ч.00м.	11ч.48м. – 19ч.00м.	11ч.48м. – 19ч.00м.	11ч.48м. – 19ч.00м.	Примечание : время для приёма пищи включено в рабочий день
Рабочие						
Повар 1 смена	6 ч.00м. – 13ч.42м.	6 ч.00м. – 13ч.42м.	6 ч.00м. – 13ч.42м.	6 ч.00м. – 13ч.42м.	6 ч.00м. – 13ч.42м.	12ч.00м. – 12ч.30м.
2 смена	10ч.00м. – 17ч.42м.	10ч.00м. – 17ч.42м.	10ч.00м. – 17ч.42м.	10ч.00м. – 17ч.42м.	10ч.00м. – 17ч.42м.	15ч.00м.- 15ч.30м.
Кухонный рабочий 1смена	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	11ч.30м. – 12ч.00м.
2 смена	10ч.00м. – 17ч.42м.	10ч.00м. – 17ч.42м.	10ч.00м. – 17ч.42м.	10ч.00м. – 17ч.42м.	10ч.00м. – 17ч.42м.	12ч.30м. – 13ч.00м.
Кладовщик	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	11ч.30м. – 12ч.00м.
Кастелянша	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	11ч.30м. – 12ч.00м.
Швея (0,5ст.)	08 ч.00м. – 11ч.36м	08 ч.00м. – 11ч.36м	08 ч.00м. – 11ч.36м	08 ч.00м. – 11ч.36м	08 ч.00м. – 11ч.36м	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья) 1 смена	7 ч.30м. – 15ч.12м.	7 ч.30м. – 15ч.12м.	7 ч.30м. – 15ч.12м.	7 ч.30м. – 15ч.12м.	7 ч.30м. – 15ч.12м.	12ч.30м. – 13ч.00м.
2 смена	9 ч.18м. – 17ч.00м.	9 ч.18м. – 17ч.00м.	9 ч.18м. – 17ч.00м.	9 ч.18м. – 17ч.00м.	9 ч.18м. – 17ч.00м.	13ч.00м. – 13ч.30м.
Уборщик служебных помещений 1 смена	7ч.00м. – 15ч.12м.	7ч.00м. – 15ч.12м.	7ч.00м. – 15ч.12м.	7ч.00м. – 15ч.12м.	7ч.00м. – 15ч.12м.	11ч.30м. – 12ч.30м.
2 смена	11 ч.18м. – 19ч.00м.	11 ч.18м. – 19ч.00м.	11 ч.18м. – 19ч.00м.	11 ч.18м. – 19ч.00м.	11 ч.18м. – 19ч.00м.	13ч.00м. – 13ч.30м.

Дворник	7 ч.00м. – 16ч.42м.	7 ч.00м. – 16ч.42м.	7 ч.00м. – 16ч.42м.	7 ч.00м. – 16ч.42м.	7 ч.00м. – 16ч.42м.	11ч.30м. – 12ч.00м.
Рабочий по КОРЗ	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	08 ч.00м. – 15ч.42м.	11ч.30м. – 12ч.00м.
Грузчик	8ч.00м.- 17ч.00м.	8ч.00м.- 17ч.00м.	8ч.00м.- 17ч.00м.	8ч.00м.- 17ч.00м.	8ч.00м.- 17ч.00м.	12ч.00м.- 13ч.00м
Оператор хлораторной установки	В рабочие и выходные дни с 07ч.00м. - 19ч.00м, с 19ч.00м.- 07ч.00м. Примечание: время для приёма пищи включено в рабочее время					
Сторож	В рабочие дни: 19ч.00м.- 07ч.00м Примечание: время для приёма пищи включено в рабочее время					
	В выходные дни: суббота, воскресенье с 07ч.00м. до 19ч.00м., с 19ч.00м.- 07ч.00м.					
	Примечание: время для приёма пищи включено в рабочее время					

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

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

№ п/п	Название должности	Количество дней	Примечание
1.	Заместитель заведующего по АХЧ	9 календарных дней	ст. 119 ТК РФ
2.	Делопроизводитель	7 календарных дней	ст. 119 ТК РФ
3.	Специалист по кадрам	7 календарных дней	ст. 119 ТК РФ
4.	Специалист-организатор питания	5 календарных дней	ст. 119 ТК РФ
5.	Кладовщик	5 календарных дней	ст. 119 ТК РФ
6.	Кастелянша	3 календарных дней	ст. 119 ТК РФ

Приложение № 6
к коллективному договору Муниципального
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Медвежонок» г. Надыма»

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

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности (специальности)</i>	<i>Время, отведённое для приёма питания</i>
1	Воспитатель	30 мин.
2	Сторож	30 мин.
3	Администратор	30 мин.
4	Оператор хлораторной установки	30 мин.

СОГЛАСОВАНО:

председатель первичной профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма»

М. В. Сидорова А.Н. Михайлова

01.11 2016 год

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий МДОУ «Детский сад
«Медвежонок» г. Надыма»

Л.И. Мифтахова Л.И. Мифтахова

2016 год

**Соглашение по проведению мероприятий по охране труда,
производственной санитарии и пожарной безопасности на срок 2016 – 2019 г.г.**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
						всего	В том числе женщин	всего	В том числе женщин
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение медосмотра работников	чел.	70	Февраль, август ежегодно	Специалист-организатор питания	70	62	10	-
2	Приобретение дезинфицирующих, чистящих, моющих средств	шт.	В соответствии с заявкой	Ежегодно	Заместитель заведующего по АХЧ	-	-	-	-
3	Обновление уголка по охране труда и пожарной безопасности	шт.	2	4 квартал текущего года	Заместитель заведующего по АХЧ	70	62	-	-
4	Пополнение медицинских аптечек	шт.	12	1 раз в 6 месяцев ежегодно (по мере)	Заместитель заведующего	70	62	-	-

				окончания срока годности)	64	59		
5	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	чел.	56	Ежегодно	Заместитель заведующего по АХЧ	56	53	-
6	Организация обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверка знаний по охране труда и по мерам пожарной безопасности	чел.	70	Ежегодно	Заведующий заместитель заведующего по АХЧ шеф-повар	70	62	-
7	Обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний	чел.	70	Ежегодно	Централизованная бухгалтерия	70	62	-
8	Заключение муниципального контракта на оказание услуг по эксплуатационно-техническому обслуживанию систем пожарной безопасности, оповещения людей о пожаре и дополнительного освещения системы оповещения людей о пожаре	-	-	Ежегодно	Централизованная бухгалтерия	-	-	-
9	Приобретение светильников, ламп аварийного освещения	шт.	По мере необходимости	ежегодно	Заместитель заведующего по АХЧ	70	62	-
10	Приобретение огнетушителей	шт.	По мере необходимости	по мере окончания срока годности	Заместитель заведующего по АХЧ	70	62	-
11	Приобретение направляющих знаков пожарной безопасности	шт.	По мере необходимости	По мере износа	Заместитель заведующего по АХЧ	70	62	-

Разработал:  Л.И. Мифтахова
Заведующий МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Профессия.	Наименование средств индивидуальной защиты.	Нормы выдачи на год (комплект, пары, штуки)
1	Шеф-повар Повар	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Фартук резиновый с нагрудником Колпак или косынка хлопчатобумажная	4 на 24 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес 4 на 24 мес
2	Кухонный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Фартук резиновый с нагрудником Колпак или косынка хлопчатобумажная Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	4 на 24 мес 2 на 12 мес 2 на 12 мес 4 на 24 мес до износа 6 пар 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 12
4	Кастелянша Швея	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная	3 на 24 мес 3 на 24 мес
5	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Перчатки из полимерных материалов	3 на 24 мес 3 на 24 мес 6 на 12 мес
6	Машинист по стирке и ремонту белья. Привести в соответствие по тексту	Костюм хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Косынка хлопчатобумажная или колпак хлопчатобумажный Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 на 12 мес 2 на 12 мес 6 1 на 12 мес 1 на 12 мес дежурные
7	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 на 12 мес 6 пар на 12 мес 12 пар на 12 мес
8	Оператор хлораторной установки	Халат хлопчатобумажный Костюм суконный Белье нательное Фартук прорезиненный с нагрудником кислотощелочестойкий Ботинки кожаные на полиуретановой подошве или сапоги резиновые	1 шт на 12 мес 1 шт на 12 мес 2 компл на 12 мес 1 шт на 12 мес 1 пара на 12 мес

		Рукавицы суконные Перчатки резиновые Очки защитные Противогаз	4 пары на 12 мес 3 пары на 12 мес до износа до износа
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (при работе по техническому обслуживанию)	Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки Перчатки с полимерным покрытием Респиратор Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Очки защитные Перчатки резиновые или из полимерных материалов Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт на 18 мес 1 шт на 18 мес 1 пара на 24 мес 6 пары на 12 мес До износа 1 пара на 12 мес до износа 12 пар на 12 мес 1 пара на 12 мес

Составил:

Заместитель заведующего по АХР



Р.Р. Ярмиева

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 Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви».
2. Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213).

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

№ п/п	Наименование профессии	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на работника в месяц
1	Кухонный рабочий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	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 белья (спецодежды)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
5	Шеф-повар, повар	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
6	Оператор хлораторной установки	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл

Составил:

Заместитель заведующего по АХР

Р.Р. Ярмиева

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

Всего прошито, прошнурованно
и скреплено печатью

40 (сорок) листов

Должность Заведующий

Подпись М.М. Мифтохов

« 11 » 11 2016 г. М.Ю.О.

