

Министерство образования и науки Российской Федерации
департамент образования и молодёжной политики
администрации города Нефтеюганска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
города Нефтеюганска
«Детский сад № 18 «Журавлик»
на 2025– 2028 гг.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «№ 18» Журавлик»

(подпись) Г.Р. Муртазина
(расшифровка подписи)



03 2025г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «№ 18» Журавлик»

(подпись) Д.А. Деветова
(расшифровка подписи)



03 2025г.

г. Нефтеюганск, 2025

Коллективный договор (изменения в коллективный договор)
зарегистрирован _____ в отделе труда
департамента экономического развития
администрации города Нефтеюганска
Регистрационный номер 1212
19 марта 2025 г.
г. Нефтеюганск
Николаев Г.С.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 18 «Журавлик» и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад № 18 «Журавлик» (далее по тексту – Учреждение), в лице заведующего (далее по тексту – работодатель), и работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО), в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Коллективный договор распространяется:

на работодателя;

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

на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, не являющихся членами ППО, от имени которых работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счета ППО денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены настоящим коллективным договором.

На работников, не являющихся членами ППО и не подавших соответствующего письменного заявления в ППО и работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

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

1.5. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Закона Российской Федерации от 29.12.2012 года №273 «Об образовании», Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 1 июля 2013 года №68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

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

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 14.03.2025 года.

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

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

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

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

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

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

1.11. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию (далее – ППО), ее выборные органы единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

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

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

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

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования (ст. 331 ТК РФ).

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 ТК РФ;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую

организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими отраслевыми, межотраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.5. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ (временные переводы).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе (для педагогических работников) объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия.

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

2.9. 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, 162 ТК РФ).

2.10. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим

коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.13. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ППО. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

2.14. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца третьей части второй статьи 331 и статьи 351.1 ТК РФ, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 №19-П и учитывать, что указанные взаимосвязанные положения признаны противоречащими Конституции Российской Федерации.

2.15. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в ППО проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей (профессий) и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.16. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в Центр занятости населения, 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.

Основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Критерии массового увольнения определяются и применяются в соответствии с трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, объединением работодателей Ханты-Мансийского округа - Югры, объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и отраслевым соглашением между

Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, заключаемыми в установленном порядке.

2.17. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- педагогические работники (не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии);

- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии);

- с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- одинокие отцы и матери, имеющие детей до 16 лет;

- семейные – при наличии ребенка (детей), если оба супруга работают в образовательных учреждениях;

- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;

- председатель ППО, в период исполнения им указанных полномочий и в течение двух лет после истечения срока полномочий.

2.18. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Учреждения;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Центр занятости населения в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.19. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.20. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст.178, 318 ТК РФ.

2.21. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья; ст. 180 ТК РФ.
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (ст. ст.178, 179, 180, 181 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.22. ППО:

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представляет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами ППО (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивает защиту и представительство работников – членов ППО в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;
- предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

2.23. Дистанционная работа.

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

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

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

нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ.

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

При заключении трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно руководствоваться статьей 312.2 Трудового Кодекса РФ.

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

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

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

- формат обмена электронными документами;
- срок подтверждения получения электронного документа от другой стороны,
- порядок подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации;
- форму ознакомления дистанционного работника с непосредственно связанными с его трудовой деятельностью локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме;
- формат обращения (электронного документа или в иной форме) дистанционного работника к работодателю с заявлением;
- порядок взаимодействия работодателя и работника, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя;

- режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно;
- условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;
- порядок сроки и размер выплаты компенсации за использование для выполнения трудовой функции принадлежащих дистанционному работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также порядок сроки и размер возмещаемых расходов, связанных с использованием для выполнения трудовой функции оборудования, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, принадлежащие работнику или арендованные им.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

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

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

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового Кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

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

2.24. Временный перевод работника на дистанционную работу

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

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего

населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

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

Согласие работника на такой перевод не требуется.

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

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

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

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

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и

способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

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

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

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

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

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

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

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

3. Переобучение, повышение квалификации работников (Новое законодательство)

3.1. Работодатель обязуется:

- определять необходимость освоения дополнительной профессиональной программы работниками, исходя из потребности Учреждения;

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим обучение по дополнительным профессиональным программам на рабочем месте или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях, высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

- направлять работника на обучение по дополнительным профессиональным программам сохранять за ним место работы, профессию (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в установленном порядке, при проведении аттестации педагогических работников в состав аттестационной комиссии включается представитель ППО (ст.82 ТК РФ).

3.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.3. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3.4. Стороны договорились о том, что:

3.4.1. Правила проведения аттестации педагогических работников определяются приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.4.2. При организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

3.4.3. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для

снижения уровня оплаты труда поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

3.4.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

3.4.5. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. Оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основании результатов работы до ухода в указанный отпуск.

3.4.6. Сроки действия квалификационных категорий, присвоенных до 1 сентября 2023 года, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

3.4.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса и статьей 47 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

3.4.8. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае наличия у него квалификационной категории, присвоенной после 1 сентября 2023 года, устанавливается уровень оплаты труда для таких работников в соответствии с присвоенной квалификационной категорией.

3.4.9. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), учитывается независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

3.4.10. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

3.4.11. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствия занимаемой должности), если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.4.12. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о самообследовании без выполнения аттестационного задания. Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

Имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»), ведомственные награды (медаль К.Д. Ушинского; нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации), государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук».

В межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях.

В межаттестационный период являются победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является

Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации.

В межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства, иных мероприятий, включенных в федеральный перечень мероприятий для обучающихся на соответствующий год, утвержденный уполномоченным федеральным органом государственной власти.

В межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионатов Мира, Европы, России, Уральского федерального округа.

В межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента.

Имеют почетные звания в сфере культуры («Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист СССР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»).

Педагогический работник, желающий пройти аттестацию по упрощенной процедуре, направляет соответствующее заявление с приложением скан-копии документа в формате pdf 18 или tif, который указан педагогом в заявлении об аттестации как основание для применения упрощенной процедуры.

Секретарь аттестационной комиссии анализирует основания для применения упрощенной процедуры аттестации и, при наличии таких оснований, обеспечивает прохождение процедуры аттестации по упрощенной форме. В случае отсутствия оснований секретарь аттестационной комиссии информирует педагогического работника о необходимости прохождения процедуры аттестации в общем порядке

3.4.13. Условия оплаты труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) в соответствии с перечнем должностей для учета имеющейся квалификационной категории до окончания срока ее действия:

Таблица должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля

	кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Воспитатель	Старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях и (или) специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Музыка» (независимо от типа образовательной организации)	Музыкальный руководитель
Старший тренер- преподаватель, тренер- преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)», инструктор по физической культуре

3.4.14. При наличии квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности», а педагогический работник по любым основаниям работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

3.4.15. Не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогического работника по причинам:

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

- истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

- прохождения аттестации на первую квалификационную категорию, в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

- нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;

- наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

- незначительной продолжительности работы в учреждении по новому месту работы.

3.4.16. Сроки действия квалификационных категорий, присвоенных до 1 сентября 2023 года, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

3.4.17. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае наличия у него квалификационной категории, присвоенной после 1 сентября 2023 года, устанавливается уровень оплаты труда для таких работников в соответствии с присвоенной квалификационной категорией.

3.4.18. В случае истечения срока действия квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса и статьей 47 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

3.5. Работник обязан:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

Проходить обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года (Закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273 «Об образовании»);

- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счёт средств Учреждения, в случае увольнения без уважительных

причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст.249 ТК РФ);

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1.Рабочее время и время отдыха работников устанавливается ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения ППО, а также условиями трудового договора. 4.2.Работникам учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

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

4.4.Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

4.5.В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье.

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

4.7.Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, на основании приказа работодателя.

4.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха, указанный в части четвертой настоящей статьи, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день, либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой- третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя (внесение изменений в статью 153 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

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

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

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для него время.

Работникам (родителям, законным представителям), воспитывающим детей младшего школьного возраста (учащиеся 1-4 классов образовательных организаций), по их заявлению предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) в количестве одного календарного дня.

4.11. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск (статья 334 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от

14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Также работникам Учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

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

- с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ), (приложение № 1 к коллективному договору);

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми (статья 263 ТК РФ).

- педагогическим работникам, заведующему, заместителю заведующего предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней, педагогическим работникам, работающим с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, продолжительность удлиненного ежегодного основного отпуска 56 календарных дней.

4.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

4.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

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

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

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

4.16. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128, 263 ТК РФ, а также в случае смерти близких родственников – до десяти календарных дней.

4.17.Время перерыва для отдыха и питания Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденные в установленном порядке.

4.18.Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Перерывы для отдыха и питания (перерывы в рабочее время не включаются) для работников Учреждения не должны быть более 2 часов и не менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

4.19.В исключительных случаях в Учреждении работодатель с учетом мнения ППО, либо по согласованию с ним, может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией в соответствии с ТК РФ.

5. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

5.1.Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 18 «Журавлик».

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

5.3.Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.4.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной договором, работнику производится доплата к тарифной ставке (окладу).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора (ст.60.2, 151 ТК РФ).

5.5.Учетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится два раза в месяц: 12 и 27 числа.

Выплаты заработной платы работникам Учреждения производятся в валюте РФ (рубли).

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

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме(по форме расчетного листка) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдается работнику за 3 дня до срока, установленного для окончательного расчета.

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

5.7. Выплата заработной платы работнику осуществляется в безналичной форме по личному заявлению работника путем перечисления денежных средств на

его лицевой счет в банке. Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.8.1. Руководитель Учреждения имеет право премировать работника Учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины. Порядок и условия премирования в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда.

Выплата работникам единовременных премий к праздничным датам, по результатам работы за год производится при наличии обоснованной экономии фонда труда, на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, в подведомственности которого закреплено Учреждение.

5.8.2. Размер заработной платы работников Учреждения при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени не может быть ниже размера минимального размера заработной платы, установленного федеральным законом, с последующим начислением на нее районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.8.3. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со статьей 157 ТК РФ. В период полного или частичного закрытия Учреждения в связи с карантинном или по климатическим условиям педагогическим и другим работникам сохраняется заработная плата, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Решать вопросы об организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей.

6.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

6.2.1. Выплачивать работникам один раз в календарном году единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Работникам, принятым на работу и проработавшим неполный календарный год, а также работникам, которым предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, единовременная выплата (материальная помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения с служебных командировках) в календарном году, согласно табелю учета рабочего времени.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.2.2. Оказывать единовременную социальную выплату:

а) материальная помощь в случае смерти работника, или его близких родственников (супруг (а), родители, дети) в размере 10000 (десять тысяч) рублей.

Для получения материальной помощи в случае смерти работника или его близких родственников (супруг (а), родители, дети) работник (один из его родственников в порядке родства: супруг (а), родители, дети) предоставляет руководителю учреждения:

1. Заявление о предоставлении выплаты.

2. Копию документа, подтверждающую степень родства с покойным.

3. Копию свидетельства о смерти.

б) оплата один раз в два года частичной стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работникам и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере до 70% стоимости, но не более 20000 (двадцать тысяч) рублей (общей суммы) и не выше понесенных расходов, при предоставлении следующих документов:

1. Заявление о предоставлении выплаты.

2. Документ, подтверждающих факт оплаты работником санаторно-курортной путевки.

3. Копию лицензии на осуществление медицинской деятельности учреждения, в котором работник (его несовершеннолетние дети) проходил санаторно-курортное лечение.

Документы, указанные в подпункте б. настоящего пункта, предоставляются не позднее 10 календарных дней со дня выхода работника из отпуска.

в) материальная помощь в связи с вступлением в брак (впервые) в размере 5000 (пять тысяч) рублей. Для получения материальной помощи работник предоставляет руководителю учреждения:

1. Заявление о предоставлении выплаты;

2. Копия свидетельства о браке;

г) единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию (по основной занимаемой должности (профессии) и основному месту работы (без учета повышающих коэффициентов к окладу, районного коэффициента и северной надбавки).

д) единовременные выплаты работникам в связи с достижением ими юбилейных дат (50, 60 и 70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также учреждениях, перешедших в ведомства структурных подразделений администрации города Нефтеюганска не менее 15 лет, в размере 10000 (десять тысяч) рублей.

Для получения выплаты работник (профсоюз, кадровая служба учреждения, непосредственный руководитель работника) предоставляет руководителю учреждения:

1. Заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты.
2. Копию паспорта работника.
3. Копию трудовой книжки работника.

6.2.3. Порядок размер и конкретные случаи, при которых производятся единовременные социальные выплаты, определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также «Межотраслевым соглашением между Департаментом образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска и Профсоюзной организацией Нефтеюганского горкома работников народного образования и науки Российской Федерации» от 07.11.2022 года.

от 10 до 15 лет:

- руководитель - в размере 5,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя – в размере 4,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники – в размере 4,1 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты – в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;

-служащий – в размере 2,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;

- рабочий – в размере 1,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения.

от 15 до 20 лет:

-руководитель - в размере 7,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя – в размере 6,9 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники – в размере 6,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты – в размере 6 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;
- служащий – в размере 3,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;
- рабочий – в размере 2,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения.

от 20 до 25 лет:

- руководитель - в размере 9,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;
- заместитель руководителя – в размере 9,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;
- педагогические работники – в размере 8,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;
- прочие специалисты – в размере 7,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;
- служащий – в размере 5,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;
- рабочий – в размере 3,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения.

свыше 25 лет:

- руководитель - в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;
- заместитель руководителя – в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;
- педагогические работники – в размере 10,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;
- прочие специалисты – в размере 9,9 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;
- служащий – в размере 5,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения;
- рабочий – в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения.

Для получения выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию работник (профсоюз, кадровая служба учреждения, непосредственный руководитель работника) предоставляет руководителю учреждения:

- 1.Заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты.
- 2.Копию трудовой книжки работника.
- 3.Копию приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с работником.

6.3. Работодатель совместно с ППО разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

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

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

- ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах в ночное время;

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

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

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

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

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

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

6.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

6.6. Работодатель совместно с ППО:

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- содействуют проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий.

6.7. ППО:

- обеспечивает своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

6.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, проживающих в местности приравненной к районам Крайнего Севера, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа (статьи 313-327 ТК РФ), установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373 –V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск» (в редакции от 29.03.2023 №308-VII Решением Думы города Нефтеюганска «О внесении изменений в Положение о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск») (далее по тексту Решение Думы города Нефтеюганск от 27.09.2012 № 373 –V), с :

- работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (Закон ХМАО-Югры от 09.12.2004 № 76-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО-Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа»);

- работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа». Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50% заработной платы.

Процентная надбавка начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

- 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы;

- лицам в возрасте до 35 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее одного года - 10% за каждые шесть месяцев работы;

- лицам в возрасте до 35 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, финансируемых из средств местного бюджета» (раздел 3 решения Думы от 27.09.2012 № 373-V);

- педагогическим работникам и руководителям Учреждения в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, юристконсульту, контрактному управляющему, специалисту по кадрам, специалисту по охране труда процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы независимо от трудового стажа.

Педагогическим работникам и руководителям Учреждения в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, юрисконсульту, контрактному управляющему, специалисту по кадрам, специалисту по охране труда, вступившим в трудовые отношения до 1 января 2023 года, сохраняются начисленные на этот период процентные надбавки, а с 1 января 2023 года начисление указанных процентных надбавок производится в полном размере.

- работникам Учреждения один раз в два года производится компенсация оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов с учетом норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится также неработающим членам семьи работника Учреждения независимо от времени использования отпуска.

К членам семьи работника Учреждения, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), а также дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях средних и высших учебных заведений, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления уполномоченного органа об установлении опеки (попечительства).

Неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают. (Решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V);

- работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ;

- работникам, приглашенным Работодателем, заключившим трудовые договоры с Учреждением, возмещаются расходы по найму, аренде жилого помещения (Постановление администрации города Нефтеюганска «О возмещении расходов по договорам найма, аренды жилого помещения» от 27.02.2013 № 10-нп, с изменениями от 29.07.2013 № 70-нп)

- работникам Учреждения, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи, производится компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Компенсация предоставляется в виде возмещения фактической стоимости проезда по кратчайшему пути с учетом существующей транспортной схемы на любом виде транспорта (кроме такси). (Решение Думы города

Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V).

- работникам Учреждения, а именно педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность, которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 50 рублей.

7. Гарантии и социальные выплаты молодым специалистам

7.1. Единовременную выплату молодым специалистам в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

Молодым специалистом считается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы не ранее чем через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к Трудовому договору) по полученной специальности».

7.3. Для получения выплаты при устройстве на работу молодым специалистам:

1. Заявление о предоставлении выплаты;
2. Копия документа об образовании работника;
3. Копию трудовой книжки работника;
4. Копия трудового договора с работником;
5. Копия военного билета (в случае прохождения службы в армии).

7.4. Работодатель совместно с ППО среди молодых специалистов ежегодно проводят:

- конкурсы профессионального мастерства;
- работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывают помощь в соблюдении работодателем установленных для них мер социальной поддержки.

8. Обязанности работодателя

по соблюдению пенсионных прав, права на обязательное медицинское страхование и социальное страхование работников

8.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

8.2.Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

- в день увольнения застрахованного лица передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

8.3.Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты);

9. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

9.1.Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

9.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 212 ТК РФ).

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

9.4. Обеспечить работников за счёт собственных средств специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (статья 212 ТК РФ) (приложение 2, 3 к коллективному договору).

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

9.6. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обеспечить проведение инструктажа по охране труда и обеспечение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (статья 225 ТК РФ).

9.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (статья 212 ТК РФ).

9.8. Обеспечить проведение за счёт собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и предварительных (при поступлении на работу), обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (статья 212 ТК РФ)

9.9. Обеспечить проведение медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, порядок которых определяется нормативно-правовыми актами и действующим законодательством РФ (приложение 4 к коллективному договору).

9.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсаций и средствах индивидуальной защиты и принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (статья 212 ТК РФ).

9.11. Производить своевременное расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно-правовыми актами РФ.

9.12. Обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с требованиями охраны труда (статья 212 ТК РФ).

9.13. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статья 212 ТК РФ).

9.14. Обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения ППО (статья 212 ТК РФ).

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

9.16. Обеспечить работу в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители ППО (статья 218 ТК РФ).

9.17. Сохранять место работы, профессию (должность) и средний заработок работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

9.18. Производить выплату компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными вредными факторами устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (статья 219 ТК РФ), нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, а также по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда.

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

9.20. Обеспечивает финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ) (приложение № 5 к коллективному договору).

9.21. ППО совместно с представителями работодателя осуществляют контроль за состоянием условий и охраны труда.

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

9.23. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

9.24.Оборудовать и обеспечить работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

9.25. Не допущение на рабочих местах дискриминации и стигматизации работников живущих с ВИЧ.

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

- освободить работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- освободить работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- освободить работников, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

10. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

10.1.ППО действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

10.2.2.Предоставлять в бесплатное пользование ППО необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

10.2.3.В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет ППО не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

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

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания ППО, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников Учреждения (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

10.2.6. Освободить от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников Учреждения, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ).

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

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

10.2.9. В недельный срок сообщать соответствующему органу ППО о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

10.3. Предусматривать дополнительные льготы и гарантии:

- предоставлять дополнительный отпуск 3 дня председателю профсоюзной организации;

- производить выплаты стимулирующего характера работникам, избранным в состав выборного органа ППО, за выполнение работы, не входящей в трудовые обязанности работника, в том числе по защите социально-трудовых прав работников организации, разработке коллективного договора, контролю за его выполнением и так далее, а также доплаты руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 123 ТК РФ);
- *установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);*
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статьи 101, 119 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статья 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Перечень необходимых Учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие.

10.5.Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

10.7.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, взбравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение

производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

10.8. ППО:

10.8.1. Содействует в проведении специальной оценки условий труда.

10.8.2. Осуществляет свои полномочия во взаимодействии с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров в области охраны труда.

10.8.3. защищает права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая произошедшего на производстве.

10.8.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.9. На основании ст. 377 ТК РФ и при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1 % от начисленной заработной платы работников одновременно с выдачей заработной платы.

11. Заключительные положения

11.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись. ППО обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

11.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.4. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в течение семи дней со дня подписания.

11.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются следующие приложения:

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск (приложение № 1).

2. Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам МБДОУ «Детский сад №18 «Журавлик» (приложение № 2).

4.Перечень профессий (должностей) работников, выполняющих работы, связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (приложение № 3).

5.План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (приложение № 4).

Приложение № 1
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад №18 «Журавлик»
на 2025-2028гг.

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Заведующий	7 календарных дня
2.	Заместитель заведующего	4 календарных дня
3.	Заведующий хозяйством	4 календарных дня
4.	Специалист по охране труда	4 календарных дня
5.	Старший воспитатель	4 календарных дня
6.	Кладовщик	4 календарных дня

Основание: ст. 101, 119 ТК РФ

Приложение № 2
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад №18 «Журавлик»
на 2025-2028 гг.

НОРМЫ
бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам МБДОУ «Детский сад №18 «Журавлик»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности и выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Младший воспитатель	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих

				средств», приложения 1	п.3677
		Фартук для раздачи	2 шт. на 1 год	п.3.1.9. СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	
		Фартук для мытья посуды	2 шт. на 1 год	п.3.1.9. СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	
		Халат для уборки группы	2 шт. на 1 год	п.3.1.9. СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	
		Халат для уборки туалета	2 шт. на 1 год	п.3.1.9. СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	

	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.3677 приложения 1
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.3677 приложения 1
		Одноразовые перчатки	84 пар на 1 месяц	п.3.4. Постановления главного санитарного врача РФ №32 от 27.10.2020 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил и норм СанПиН 2.3,2.4.3590-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения»
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об

				утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.3677 приложения 1
		Косынка или колпак для раздачи пищи	2 шт. на 1 год	п.3.1.9. СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»
	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства гидрофобного действия	100 мл. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 2
	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 2

		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 мл/гр. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 1
2.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.997 приложения 1
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.997 приложения 1
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи

				средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.997 приложения 1
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.997 приложения 1
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.997 приложения 1
		Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» п.997 приложения 1

	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.997 приложения 1
	Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет)	По климатическим поясам	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 2
	Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полусапоги Сапоги	По климатическим поясам	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 2
	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки Рукавицы по климатическим поясам	4 пары на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной

					защиты и смывающих средств», приложение 2
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Подшлемник По климатическим поясам	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 2
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 мл/гр. в месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 1
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 2
3.	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых

				типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.3594 приложения 1
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)	1 пара на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.3594 приложения 1
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.3594 приложения 1
	Средства защиты рук	Одноразовые перчатки	84 пар на 1 месяц	п.3.4. Постановления главного санитарного врача РФ №32 от 27.10.2020 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил и норм СанПиН 2.3,2.4.3590-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации

					общественного питания населения»
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 2
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 мл/гр на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 2
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 2
4.	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства и социальной защиты РФ

				№767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.1511 приложения 1
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.1511 приложения 1
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.1511 приложения 1
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих

					средств», приложения 1	п.1511
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» приложение 3, таблица 2	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	250/200 мл/гр на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 2	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 2	

5.	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.2494 приложения 1
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.2494 приложения 1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ, механических воздействий (истирания)	12 пар на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.2494 приложения 1
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи

					средств индивидуальной защиты и смывающих средств» п.2494 приложения 1
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства гидрофобного действия	100 мл. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 2
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 2
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 мл/гр на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 1

6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4030 приложения 1
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4030 приложения 1
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4030 приложения 1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи

					средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4030 приложения 1
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4030 приложения 1
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4030 приложения 1
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет)	По климатически м поясам	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 2

		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полусапоги Сапоги	По климатическим поясам	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 2
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки Рукавицы по климатическим поясам	4 пары на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 2
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Подшлемник По климатическим поясам	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 2
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 мл/гр на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих

					средств», приложение 3, таблица 1
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 2
7.	Машинист по стирке белья	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4031 приложения 1
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)	1 пара на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4031 приложения 1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об

				утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4031 приложения 1
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4031 приложения 1
	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства гидрофобного действия	100 мл. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» приложение 3, таблица 2
	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих

					средств», приложение 3, таблица 2
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 мл/гр. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 1
8.	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4932 приложения 1
Средства защиты ног		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4932 приложения 1	
Средства защиты рук		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об	

				утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4932 приложения 1
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.4932 приложения 1
	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства гидрофобного действия	100 мл. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 2
	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих

					средств», приложение 3, таблица 2
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 1
9.	Швея	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.5145 приложения 1
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)	1 пара на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.5145 приложения 1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об

					утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.5145 приложения 1
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.5145 приложения 1
10	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», п.1491 приложения 1
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих

					средств», приложения 1	п.1491
11.	Ассистент (помощник по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья), воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Одежда специальная защитная	Халат хлопчатобумажный <i>Дополнительно:</i> Перчатки резиновые Полотенце	1 шт. на 1 год 6 пар на 1 месяц 2 пары на 1 год	Приказ Министерства здравоохранения СССР от 29.01.1988 № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви»	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр.	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200 мл/гр. на 1 месяц	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приложение 3, таблица 1	

Основание: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Приложение № 3
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад №18 «Журавлик»
на 2025-2028 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18 «Журавлик»
выполняющих работы связанные с вредными и (или) опасными
производственными работами при выполнении, которых проводятся
периодические медицинские осмотры

№ п/п	Профессия, должность	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры.	Пункт перечня работ	Периодичность осмотра
1	2	3	4	5
1	Заведующий Заместитель заведующего Заведующий хозяйством Старший воспитатель Учитель – логопед Учитель- дефектолог Педагог – психолог Педагог дополнительного образования Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Воспитатель Тьютор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	Пункт 25 раздела VI Приложения к Порядку	1 раз в год

	<p>Специалист по кадрам</p> <p>Специалист по охране труда</p> <p>Контрактный управляющий</p> <p>Делопроизводитель</p> <p>Младший воспитатель</p> <p>Ассистент (помощник по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья)</p> <p>Кастелянша</p> <p>Швея</p> <p>Машинист по стирке белья</p> <p>Уборщик служебных помещений</p> <p>Рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружения</p> <p>Дворник</p>			
2	Повар	<p>Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</p> <p>Тяжесть трудового процесса. Подъем, перемещение, удержание груза вручную. Стереотипные рабочие движения</p> <p>Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации</p>	<p>Пункт 25 раздела VI Приложения к Порядку</p> <p>Пункт 5.1 раздела V приложения к Порядку</p> <p>Пункт 23 раздела VI приложения к порядку</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>
3	Шеф-повар	Работы в организациях,	Пункт 25	1 раз в год

	Кухонный рабочий Кладовщик	деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации	раздела VI Приложения к Порядку Пункт 23 раздела VI приложения к порядку	1 раз в год
--	-------------------------------	--	--	-------------

Основание: приказ Министерства Здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 трудового кодекса РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и(или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

Приложение № 4
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад №18 «Журавлик»
на 2025-2028 гг.

**ПЛАН
мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на 2025-2028 гг.**

№	Содержание мероприятий	Финансирование		Ответственные	Срок исполнения
		Заложено средств	Бюджет (внебюджет)		
1.	Замеры сопротивления по испытаниям и измерению электрооборудования в здании Учреждения	67 000,00	бюджет	Заместитель заведующего	ежегодно
2.	Вывоз и утилизация твёрдых бытовых отходов и крупногабаритных отходов	188 308,90	бюджет	Заместитель заведующего	ежегодно
3.	Обеспечение питьевого режима, приобретение бутилированной воды	71 300,00	бюджет	Заместитель заведующего	постоянно
4.	Обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты	48 000,00	бюджет	Заместитель заведующего, Специалист по охране труда	ежегодно
5.	Проведение обязательного ежегодного медицинского осмотра	274 000,00	бюджет	Специалист по охране труда	ежегодно
6.	Обучение по охране труда руководителей и специалистов в учебных центрах	30 000,00	бюджет	Специалист по охране труда	ежегодно
7.	Организация обучения работников гигиеническому санитарному минимуму, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	41 800,00	бюджет	Специалист по охране труда	ежегодно
8.	Дератизация и дезинсекция	14 000,00	бюджет	Заместитель заведующего	ежеквартально
9.	Чистка кровли от снега и сосулек	25 000,00	бюджет	Заместитель заведующего	1.4 квартал
10	Заключение договора на уборку территории от снега	96 000,00	бюджет	Заместитель заведующего	1.4 квартал

11	Проведение вакцинации работников от кори, гепатита В, АДСМ, гриппа	Не требует финансирования	бюджет	Заведующий Специалист по охране труда	ежегодно
12	Проведение лабораторных исследований по программе производственного контроля	73 000, 00	бюджет	Заместитель заведующего Специалист по охране труда	ежеквартально
ИТОГО:		943 408, 90			

Основание: Приказ от 1 марта 2012 г. № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (с изменениями от 16 июня 2014 года № 375н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).