

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
МДОАУ д/с «Золотой ключик»
Председатель ППО МДОАУ
«Золотой ключик»



Ю.А. Михель
2023 г.

Утверждаю:

Директор
МДОАУ д/с «Золотой ключик»



Г.В. Юркова
«31» 05 2023 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного автономного
учреждения детского сада общеразвивающего вида «Золотой ключик»
с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей
(МДОАУ д/с «Золотой ключик»)

на 2023-2026 годы

Принят общим собранием
работников МДОАУ д/с «Золотой ключик»
(протокол от 31.05.2023 №2)



Пыть-Ях
2023

Содержание

№ п/п	Раздел	Стр.
1	Раздел 1. Общие положения	3
2	Раздел 2. Оплата и нормирование труда	5
3	Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости населения и развития рынка труда	8
4	Раздел 4. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	11
5	Раздел 5. Рабочее время и время отдыха	13
6	Раздел 6. Условия и охрана труда	18
7	Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	23
8	Раздел 8. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации	27
9	Раздел 9. Работа с молодыми специалистами	29
10	Раздел 10. Соблюдение пенсионных прав работников	31
11	Раздел 11. Заключительные положения	32
12	Приложение 1. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты	34
13	Приложение 2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами	38
14	Приложение 3. Перечень должностей работников, имеющих право на предоставление отпуска за ненормированный рабочий день и порядок предоставления	43
15	Приложение 4. Соглашение по проведению мероприятий по улучшению условий охраны труда	46

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении детском саду общеразвивающего вида «Золотой ключик» с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей (далее – МДОАУ д/с «Золотой ключик» или образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральными конституционными законами, трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа–Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Ханты-Мансийского автономного округа–Югры, Отраслевым тарифным соглашением:
- Трехстороннее соглашение между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» на 2023 - 2025 годы от 09.12.2022 года;
 - Решение Думы от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета» (в ред. от 24.05.2006 № 38, от 21.12.2006 № 130, от 10.06.2008 № 308, от 27.05.2009 № 407, от 17.06.2011 № 74, от 22.03.2016 № 390, от 03.03.2017 № 68, от 14.02.2023 №129, от 19.05.2023 №158).
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице директора Юрковой Галины Владимировны, который представляет интересы МДОАУ д/с «Золотой ключик» именуемый далее «Работодатель», и работники, именуемые далее «Работники», в лице председателя Первичной профсоюзной организации (далее - ППО) МДОАУ д/с «Золотой ключик» - Михель Юлии Анатольевны.
- 1.4 Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, могут уполномочить орган ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной ППО, а также, при рассмотрении и разрешении

- коллективных трудовых споров работников с работодателем (ст. 30, ст. 31 ТК РФ).
- 1.5 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором образовательной организации.
 - 1.6 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.
 - 1.7 При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
 - 1.8 При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
 - 1.9 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном сторонами при его заключении.
 - 1.10 В досудебном порядке спорные вопросы по разъяснению и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами с помощью переговоров.
 - 1.11 Коллективный договор принимается на общем собрании работников МДОАУ д/с «Золотой ключик» и считается принятым, если за текст коллективного договора проголосовало большинство присутствующих работников.
 - 1.12 Настоящий коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 25.07.2023 года (п.7.3.4 с 17.02.2013г.. п.7.6.4. с 01.01.2023г.) и действует по 24.07.2026 года (ст. 43 ТК РФ).
 - 1.13 После уведомительной регистрации Работодатель обязан:
 - 1.13.1 Текст коллективного договора (изменения и дополнения к коллективному договору) довести для ознакомления всеми работниками образовательной организации под роспись.
 - 1.13.2 Разместить текст коллективного договора на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет».
 - 1.14 Коллективным договором регулируются:
 - 1.14.1. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение средств индивидуальной защиты (СИЗ) в МДОАУ д/с «Золотой ключик» (Приложение № 1).
 - 1.14.2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами в МДОАУ д/с «Золотой ключик» (Приложение № 2).
 - 1.14.3. Перечень должностей работников, имеющих право на предоставление отпуска за ненормированный рабочий день и порядок предоставления в МДОАУ д/с «Золотой ключик». (Приложение № 3).
 - 1.14.4. Соглашение по проведению мероприятий по улучшению условий охраны труда (Приложение № 4).

- 1.15 Приложения к настоящему коллективному договору имеют с ним одинаковую юридическую силу.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 2.1 В области оплаты труда стороны исходят из того, что 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).
- 2.2 Оплата труда работников МДОАУ д/с «Золотой ключик» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда и стимулировании работников муниципальных учреждений, утверждённым Постановлением администрации г. Пыть-Ях, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.
- 2.3 Система оплаты труда работников образовательной организации установлена на основании Положения об оплате труда и стимулировании работников образовательной организации, принятое работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.4 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации, определяются в локальных нормативных актах образовательной организации, утверждаемых работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с порядком, установленном в ст. 372 ТК РФ, с учетом рекомендаций по установлению показателей и критериев эффективности деятельности работников и руководителей муниципальных образовательных организаций.
- 2.5 Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, создаваемой в образовательной организации, в состав которой в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.6 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).
- 2.7 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
- 2.8 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Дата выплаты за первую половину месяца – 30 числа текущего расчетного месяца, за

вторую половину месяца – 15 числа, следующего за расчетным месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. (ст. 136 ТК РФ).

2.9 При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ст.136 ТК РФ)

2.10 Расчетные листки формируются в МКУ «ЦБ и КОМУ г. Пыть-Яха» автоматически с помощью программного обеспечения в программе «1С: Зарплата и кадры государственного учреждения» и выдаются один раз в месяц в сроки выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Расчетные листки выдаются следующими способами:

- 1) на бумажном носителе;
- 2) рассылка на электронную почту работника (по письменному заявлению работника).

2.11 Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

2.12 В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре работодатель образовательной организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда (трудовых обязанностей) и полной отработки за этот период нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.13 Расходы на оплату труда педагогических работников образовательной организации, включаемые органами государственной власти субъектов Российской Федерации в нормативы, определяемые в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 8 Федерального закона №273-ФЗ, не могут быть ниже уровня,

- соответствующего средней заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.
- 2.14 Педагогическим работникам, в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом, по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями производится денежная компенсация.
- 2.15 В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация осуществляется в порядке и сроки, определенные муниципальным правовым актом Администрации города Пыть-Яха.
- 2.16 Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения ППО (ст. 372 ТК).
- 2.17 Заработная плата, начисленная работнику за нерабочие дни в связи с режимом обязательной самоизоляции, по причине предотвращения завоза и распространения новой коронавирусной инфекции, вызванной COVID-19, учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты отпусков, временной нетрудоспособности и служебных командировок работников.
- 2.18 При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора в соответствии с Положением об оплате труда работников.
- 2.19 Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в соответствии с Положением об оплате труда работников.
- 2.20 За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального соглашений, коллективного договора организации по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.
- 2.21 Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя.
- 2.22 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор образовательной организации.
- 2.23 В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

- 2.24 В области нормирования труда стороны договорились:
- в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с Положением о предельных нормах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников, утвержденным локальным актом образовательной организации.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

- 3.1 В целях обеспечения занятости населения и развития рынка труда Стороны совместно:
- 3.1.1. Принимают меры по обеспечению рабочими местами трудоспособное население города и содействуют занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 – 18 лет, инвалидов, выпускников образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, граждан предпенсионного возраста, родителей, воспитывающих детей – инвалидов, женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, в том числе одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей путем резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите.
 - 3.1.2. При возникновении угрозы роста безработицы проводят консультации и определяют меры по содействию занятости, в пределах своих полномочий.
 - 3.1.3. Участвуют в работе комиссий и совещаний по вопросам регулирования городского рынка труда, обеспечения занятости, предотвращения массовых высвобождений работников и роста безработицы.
 - 3.1.4. В случаях угрозы массового высвобождения работников разрабатывают и осуществляют меры, направленные на снижение напряженности на рынке труда, сохранение существующих и создание новых рабочих мест, поддержку высвобождаемых работников, организацию временных и общественных работ.
 - 3.1.5. Принимают меры к запрещению информации о вакансиях, содержащих ограничения дискриминационного характера (по полу, возрасту, месту жительства и другим дискриминационным признакам, установленным законодательством).
 - 3.1.6. Обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.
- 3.2 Работодатель образовательной организации:
- 3.2.1 При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в

- письменной форме сообщает об этом ППО не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.
- 3.2.2 Предпринимает меры, направленные на недопущение массового сокращения работников. В случае угрозы массового сокращения численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками работодатель информирует об этом ППО, органы местного самоуправления (отдел по труду и социальным вопросам), Пыть-Яхский центр занятости населения не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и разрабатывают меры по уменьшению численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и т.д.)
- 3.2.3 Ежемесячно предоставляет в Пыть-Яхский центр занятости населения информацию о потребности в кадрах, требованиях к квалификации рабочих и специалистов, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма этой категории граждан.
- 3.2.4 Создает рабочие места для организации оплачиваемых временных и общественных работ.
- 3.2.5 Предоставляет высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям, а также время для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора.
- 3.2.6 Участвует в реализации государственных программ Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, программ муниципального образования городской округ город Пыть-Ях, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения.
- 3.2.7 Участвует в развитии новых форм вовлечения молодёжи в трудовую деятельность, работ (при наличии потребности в этих работах).
- 3.2.8 Создает специальные рабочие места для инвалидов, согласно действующему законодательству.
- 3.2.9 Содействует трудоустройству:
- 1) инвалидов, детей-сирот из числа выпускников учебных заведений среднего специального и высшего образования;
 - 2) лиц, получивших инвалидность в результате несчастного случая на производстве;
- 3.2.10 Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязательствами при расторжении трудового договора, осуществляются в соответствии со ст. 261 ТК РФ.
- 3.3 При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- 3.3.1 При наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным или основным источником средств к существованию).
- 3.3.2 Лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.
- 3.3.3 Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.
- 3.3.4 Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- 3.3.5 Работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии).
- 3.3.6 Проработавшим в МДОАУ д/с «Золотой ключик» более 10 лет.
- 3.3.7 Награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- 3.3.8 Молодым специалистам, имеющим стаж менее одного года.
- 3.3.9 Одиноким матерям, отцу, воспитывающим детей до 14 лет.
- 3.3.10 Родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет.
- 3.3.11 Не освобожденному председателю ППО, как в период исполнения полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий, только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.
- 3.3.12 Бывшим воспитанникам детских домов в возрасте до 30 лет.
- 3.3.13 Семьям, в которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.
- 3.4 При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.
- 3.5 С целью сохранения рабочих мест работодатель с учетом условий и возможностей:
 - 3.5.1 Ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство).
 - 3.5.2 Ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы.
 - 3.5.3 Приостанавливает найм новых работников.
 - 3.5.4 Вводит режим неполного рабочего времени, на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда.
 - 3.5.5 Проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.
- 3.6 Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников образовательной организации, в соответствии с п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства организации).

- 3.7 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата работников, образовательная организация увольняемому работнику выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).
- 3.8 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).
- 3.9 Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 3.10 Первичная профсоюзная организация (ППО):
- 3.10.1 Осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками
- 3.10.2 Принимает обязательное участие при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников, в решении вопроса об увольнении работников, являющихся членами ППО, в проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников.
- 3.10.3 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).
- 3.10.4 Обеспечивает защиту и представительство работников – членов ППО в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.
- 3.10.5 Обеспечивает внесение изменений в трудовые договоры работников при изменении условий труда после проведения тарификации или оптимизации штата работников.
- 3.10.6 Участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.
- 3.10.7 Предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

- 4.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации (ст. 196 ТК РФ). Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 4.2 Работодатель образовательной организации обязуется:
- 4.2.1 Организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации работников образовательной организации.
- 4.2.2 Обеспечивать педагогическим работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 4.2.3 Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет целевых бюджетных, а также внебюджетных средств.
- 4.2.4 В случае направления работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки в Положении о предельных нормах возмещения расходов связанных со служебными командировками работников, утвержденном локальным актом образовательной организации.
- 4.2.5 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего образования и профессиональных образовательных учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке (ст. ст. 173 – 176 ТК РФ).
- 4.2.6 Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173 –176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках освоения основных профессиональных образовательных программ, если обучение, например, осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению работодателя или департаментом образования.
- 4.2.7 Организовать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория.

Создать для этих целей в образовательной организации аттестационную комиссию (п.2 ст. 49 273-ФЗ). В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

- 4.2.8 Определять необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с ППО.
- 4.2.9 Утверждать представление, являющееся основанием для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности по согласованию с ППО.
- 4.2.10 Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия:
- 1) За выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности.
 - 2) При работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации.
- 4.2.11 В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда, с учётом имеющейся квалификационной категории до прекращения трудовых отношений в связи с выходом на пенсию, но не более чем на один год.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1 Рабочее время и время отдыха работников определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка МДОАУ д/с «Золотой ключик», иными локальными нормативными актами образовательной организации, трудовым договором, графиками работы, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 (с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016г., от 13 мая 2019г.) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- 5.2 Работникам устанавливается пятидневная (40-часовая – для мужчин, 36-часовая – для женщин) рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Режим работы организации: с 07.00 до 19.00.
- 5.3 Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не

может превышать 40 часов в неделю, если иное не установлено в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

5.4 Для женщин, независимо от занимаемых должностей в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.5 Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.6 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.7 Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

5.8 Согласно ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

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

5.9 Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 92 ТК РФ).

5.10 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время и продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка МДОАУ д/с «Золотой ключик» (ст.108 ТК РФ).

- 5.11 Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.
- 5.12 Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.
- 5.13 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 5.14 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.
- 5.15 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.
- 5.16 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.17 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их 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, а также по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.18 Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст. 93 ТК РФ, по их заявлению.
- 5.19 В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, извещать об этом ППО (ст. 74 ТК РФ).

- 5.20 По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, согласно Приложения № 3 к настоящему Коллективному договору. Условие о ненормированном рабочем дне включается в трудовой договор.
- 5.21 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 5.22 Работники образовательной организации имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 115 ТК РФ).
- 5.23 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями от 07.04.2017г.).
- 5.24 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам проведения специальной оценки условий труда), работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 116 ТК РФ).
- 5.25 Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).
- 5.26 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации за 2 недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).
- 5.27 О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).
- 5.28 Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

- 5.29 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).
- 5.30 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.31 Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 5.32 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.
Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.
Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.
- 5.33 Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.
- 5.34 Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).
- 5.35 На основании письменного заявления предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).
- 5.36 На основании письменного заявления предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами следующим категориям работников (ст. 263 ТК РФ):
- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней.
 - имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней.
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней.
 - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней.
 - работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – до 14 календарных дней.
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю

- за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - продолжительностью до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- 5.37 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. (ст. 128 ТК РФ).
- 5.38 Указанный в п. 5.29 отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).
- 5.39 Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).
- 5.40 Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации.
- 5.41 Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

- 6.1 Работодатель МДОАУ д/с «Золотой ключик»:
- 6.1.1 Для реализации права работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, внедрение современных безопасных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников работодатель заключает с первичной профсоюзной организацией Соглашение по охране труда (приложение № 4) и выполняет предусмотренные в нем мероприятия по предупреждению травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

- 6.1.2 Обеспечивает условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены на каждом рабочем месте.
- 6.1.3 Организует режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 6.1.4 Организует проведение и финансирование специальной оценки условий труда и оценке уровней профессиональных рисков, знакомит работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда и оценке уровней профессиональных рисков на их рабочих местах, осуществляет мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом результатов специальной оценки условий труда и оценке уровней профессиональных рисков.
- 6.1.5 Создает, в целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда, условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- 6.1.6 Оказывает помощь в работе по охране труда уполномоченным (доверенным) лицам ППО. Организует их обучение по охране труда за счет собственных средств, освобождает их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения.
- 6.1.7 Обеспечивает работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 1), а также моющими и обеззараживающими средствами (приложение № 2). Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ). Производит замену средств индивидуальной защиты, специальной обуви, пришедших в негодность до окончания сроков носки по причинам независящим от работника.
- 6.1.8 Проводит обязательное обучение и проверку знания требований охраны труда. Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте, обучению по оказанию первой помощи пострадавшим и по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, а также обучение по охране труда безопасным методам и приемам выполнения работ. Организует проверку знания работников по охране труда – раз в три года, а для вновь принятых работников и переведённых на другую работу не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу.
- 6.1.9 Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктажи по охране труда, обучение и проверку знания требований охраны труда, а также при необходимости стажировку.
- 6.1.10 Сохраняет за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в образовательной организации и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

- 6.1.11 Обеспечивает прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований отдельных лиц в соответствии с законодательством (при поступлении на работу, далее повторное прохождение освидетельствования не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности), а также в случае медицинских противопоказаний, за счет средств работодателя (ст. 214 ТК РФ).
- 6.1.12 Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 6.1.13 Организует мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников:
- 1) Проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:
 - распространение информации о ВИЧ-инфекции среди работников.
 - включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.
 - 2) Не допускает дискриминации ВИЧ-инфицированных работников образовательной организации.
 - 3) Признает право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.
 - 4) Мотивирует работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению) и предоставляет информацию о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.
 - 5) Регулирует трудовые отношения с ВИЧ-инфицированными работниками в соответствии с действующим Российским законодательством.
- 6.1.14 Осуществляет беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях

- проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.1.15 Осуществляет расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 6.1.16 Организует проведение вакцинации всех работников образовательной организации, в соответствии с национальным календарём прививок.
- 6.1.17 Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию.
- 6.1.18 С целью улучшения работы по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности и антитеррористической безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.
- 6.1.19 Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.
- 6.1.20 Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, контролирует их соблюдение работниками образовательной организации.
- 6.1.21 Осуществляет контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений и иных помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования образовательной организации. В том числе обеспечивает на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещённость и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.
- 6.1.22 Предоставляет работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и за вредные условия труда (Приложение № 3).
- 6.2 Работник обязан:
- 6.2.1 Соблюдать требования по охране труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также положениями и инструкциями по охране труда.
- 6.2.2 Правильно применять выданные им спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ).
- 6.2.3 Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по

- охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.
- 6.2.4 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст.214 ТК РФ);
- 6.2.5 В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями за счёт работодателя.
- 6.2.6 Проходить своевременно вакцинацию, в соответствии с национальным календарём прививок.
- 6.2.7 При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.2.8 Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.6.2.9, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.2.9 Работники, 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).
- 6.2.10 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.
- 6.3 Первичная профсоюзная организация:
- 6.3.1 Осуществляет контроль за выполнением законодательства по охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда в организации, условий трудовых договоров (контрактов) в части охраны труда, установления льгот и выплат, компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

- 6.3.2 Принимает участие в подготовке локальных нормативных актов организации в области охраны труда (программы, планы мероприятий (соглашения), положений, инструкций) улучшения охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда и др).
- 6.3.3 Осуществляет защиту прав членов ППО на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.
- 6.3.4 Принимает участие в специальной оценке условий труда, оценке профессиональных рисков. Вносит работодателю предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда и оценке профессиональных рисков.
- 6.3.5 Организует постоянный контроль состояния условий труда на рабочих местах, воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов на здоровье работников.
- 6.3.6 Принимает участие в расследовании несчастных случаев, произошедших в образовательной организации.
- 6.3.7 Предъявляет требование о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников и воспитанников образовательной организации.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

- 7.1 В целях обеспечения социальной защиты работников МДОАУ д/с «Золотой ключик» работодатель:
 - 7.1.1 Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременно и достоверно эту информацию в органы местного самоуправления.
 - 7.1.2 Работодатель ходатайствует перед администрацией г. Пыть-Ях о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда либо выделении ссуд на его приобретение (строительство).
 - 7.1.3 Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной

- деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности в образовательной организации.
- 7.1.4 Организует в образовательной организации общественное питание (места для приема пищи работниками).
- 7.1.5 Оплачивает стоимость проезда один раз в два года к месту проведения отпуска и обратно работникам и не работающим членам их семей, а также оплату стоимости провоза багажа. Порядок предоставления оплаты к месту проведения отпуска и обратно, а также оплату стоимости провоза багажа устанавливается согласно локальному нормативному акту образовательной организации.
- 7.1.6 В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с Положением о предельных нормах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, утвержденным локальным актом образовательной организации.
- 7.2 В пределах средств, предусмотренных бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации (с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности) осуществляет работникам следующие выплаты:
- 7.2.1 Оплату проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и неполнородных братьев и сестер по территории Российской Федерации от города Пыть-Яха до населенного пункта, на территории которого осуществляется захоронение усопшего родственника.
- 7.2.2 Оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10000,00 рублей.
- 7.2.3 Оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника за счет средств бюджета города Пыть-Яха в размере 10 000 рублей; оплата расходов на погребение умершего работника, превышающих размер материальной помощи, производится за счет средств образовательной организации (с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности) в размере 15 000 рублей
- 7.2.4 Единовременное пособие работникам образовательной организации, уходящим на пенсию (впервые) по возрасту или по инвалидности, при наличии непрерывного стажа работы в муниципальных учреждениях города не менее 10 лет (если иные условия не установлены в отношении конкретного работника решением Думы города Пыть-Яха), в размере четырех месячных фондов оплаты труда по занимаемой на дату увольнения должности, в пределах имеющегося фонда оплаты труда.
- 7.3 Работодатель выплачивает:
- 7.3.1 Работникам, имеющим стаж работы в муниципальных учреждениях города Пыть-Яха не менее 15 календарных лет при достижении ими возраста 50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет, один месячный фонд оплаты труда по основной занимаемой должности. Выплата производится по заявлению работника и в

пределах доведенного фонда оплаты труда, с учетом утвержденных лимитов бюджетных обязательств, субсидий на выполнение муниципального задания, на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Выплата осуществляется не позднее 3 месяцев с момента наступления события.

7.3.2 Неработающим пенсионерам, отработавшим непосредственно перед выходом на пенсию по старости в муниципальных учреждениях города не менее 15 лет, в связи с достижением ими возраста 55, 60, 65 лет и далее через каждые 5 лет денежную выплату в размере 10 тысяч рублей. Выплата производится на основании личного заявления по последнему месту работы в течение 3 месяцев с календарной даты достижения, оговоренного выше возраста, в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда за счет бюджетных средств и за счет средств учреждений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Учет получателей ведет работодатель.

7.3.3 Неработающим пенсионерам, последним местом работы которых являлось муниципальное учреждение города Пыть-Яха, которое было ликвидировано, выплата производится на основании распоряжения администрации города Пыть-Яха за счет средств муниципальной программы «Социальное и демографическое развитие города Пыть-Яха по заявлению неработающего пенсионера, оформленного на имя главы города Пыть-Яха. Реестр таких получателей ведет отдел по труду и социальным вопросам администрации города Пыть-Яха.

7.3.4 При прекращении трудовых отношений с 17.02.2023г., в связи с выходом на пенсию по старости при достижении пенсионного возраста руководителям, заместителям руководителя и педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций города Пыть-Яха, при наличии у них 10 лет стажа работы в муниципальных образовательных организациях города Пыть-Яха однократно по заявлению работника работодатель выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 168 075 рублей.

Выплаты, предусмотренные настоящим подпунктом, производятся при увольнении и осуществляются за счёт средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания или в пределах утверждённого плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в порядке, установленном коллективным договором.

7.3.5 Учет лиц, получивших выплату в связи с выходом на пенсию, указанную в подпункте 7.3.4 настоящего пункта, (формирование реестра получателей выплаты в связи с выходом на пенсию) осуществляют отраслевые структурные подразделения администрации города Пыть-Яха, в чьем ведении находятся соответствующие муниципальные учреждения.

7.4 Работникам образовательной организации устанавливаются иные выплаты. К иным выплатам относятся:

7.4.1 Единовременная выплата молодым специалистам.

- 7.4.2 Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.
- 7.4.3 Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам.
- 7.4.4 Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.
- 7.5 Размер выплат, указанных в п. 7. 4, устанавливается Положением об оплате труда работников и стимулировании работников МДОАУ д/с «Золотой ключик».
- 7.6 Выплачивает процентную надбавку к начисленной заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не превышающую предельный размер 50 процентов.
- 7.6.1 Процентная надбавка начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы с последующим увеличением на 10 процентов за каждый год работы.
- 7.6.2 Лицам в возрасте до 35 лет включительно, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее 5 лет, процентная надбавка в размере 50 процентов к заработной плате выплачивается с первого дня работы.
- 7.6.3 Лицам в возрасте до 35 лет включительно, прожившим не менее года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и вступившим в трудовые отношения, надбавка начисляется в размере 10 процентов заработной платы по стечении первых шести месяцев работы с последующим увеличением на 10 процентов за каждые шесть месяцев работы.
- 7.6.4 Лицам, работающим по наиболее востребованным должностям, профессиям (специальностям), включенным в перечень, утвержденный распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 30.01.2023 №36-рп «О перечне наиболее востребованных должностей, профессий (специальностей) в Ханты-Мансийском автономном округе- Югре», процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере (50%) с первого дня работы с 01.01.2023г. независимо от трудового стажа.
- В случае исключения отдельных должностей, профессий (специальностей) из перечня наиболее востребованных должностей, профессий (специальностей) в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, уменьшение ранее установленных по этому основанию размеров процентной надбавки к заработной плате работников не производится.
- 7.7 Обеспечивает оплату первых трех дней нетрудоспособности, подтвержденной соответствующим листом временной нетрудоспособности, за счет средств работодателя с сохранением 100% среднего дневного заработка за каждый день.
- 7.8 Гарантии в связи с материнством осуществляются за счет средств социального фонда России следующие пособия:

- по временной нетрудоспособности (в том числе в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием);
 - по беременности и родам;
 - при постановке на учет в ранние сроки беременности;
 - по уходу за ребенком до 1,5 лет.
- 7.9 Больничные листы работники МДОАУ д/с «Золотой ключик» предоставляют специалисту по кадрам. Для выплаты пособия работнику необходимо предоставить документы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2020 г. N 2375.
- 7.10 В случае сдачи Работником крови и ее компонентов предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 126 ТК РФ.
- 7.11 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных (ст. 173 – 177 ТК РФ).
- 7.12 Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 8.1 ППО действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 8.2 Работодатель образовательной организации:
- 8.2.1 Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой для осуществления профсоюзной деятельности (ст. 377 ТК РФ).
- 8.2.2 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное удержание и перечисление на счёт городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник, не являющийся членом первичной профсоюзной организации, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем,

то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Указанные денежные средства перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления данных средств не допускается.

- 8.2.3 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов ППО на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебы и других мероприятиях.
- 8.2.4 Предоставляет в установленном законодательством порядке ППО информацию о деятельности образовательной организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Коллективного договора.
- 8.2.5 Предоставлять возможность ППО, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.2.6 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены ППО могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного письменного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 82, 374, 376 ТК РФ).
- 8.2.7 Содействует ППО в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации.
- 8.2.8 Работодатель включает членов ППО в состав комиссий образовательной организации по установлению доплат и надбавок работникам образовательной организации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 8.3 Первичная профсоюзная организация (ППО):
- 8.3.1 Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 8.3.2 Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

- 8.3.3 Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3.4 Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.
- 8.3.5 Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.3.6 Направляет учредителю (собственнику) образовательной организации заявления о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении к ним мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 8.3.7 Участвует в работе комиссий образовательной организации по распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 8.3.8 Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях, определенных Положением первичной профсоюзной организации об оказании материальной помощи.
- 8.3.9 Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

Раздел 9. РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

- 9.1 Молодым специалистом считается выпускник организации среднего и высшего профессионального образования впервые вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор в течение года после получения диплома (иного документа), а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии, работающего по полученной специальности до истечения трехлетнего срока с момента окончания образовательного учреждения.
- 9.2 Молодыми педагогами являются педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет и имеющие стаж педагогической работы после получения высшего или среднего профессионального образования не более пяти лет.
- 9.3 Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда и предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу в размере не менее одного месячного фонда оплаты труда.
- 9.4 Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогов и их закреплению в образовательной организации:

- 9.4.1 Содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности.
- 9.4.2 Организация методического сопровождения молодых педагогов в первый год их работы, включая закрепление за ними наставников из числа педагогов, показывающих высокие образовательные результаты, с установлением наставникам доплаты в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором.
- 9.4.3 Привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в ППО.
- 9.4.4 Обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов.
- 9.4.5 Создание и развитие молодежных педагогических объединений и обеспечение поддержки социальных инициатив молодых педагогов.
- 9.4.6 Создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов посредством повышения квалификации, профессиональных, профсоюзных и творческих конкурсов.
- 9.4.7 Привлечение молодых педагогов к реализации образовательных проектов и социально значимых мероприятий.
- 9.4.8 Включение работников в возрасте до 35 лет в резерв руководящих кадров.
- 9.4.9 Содействие в формировании у молодых педагогов здорового образа жизни через вовлечение в физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельность.
- 9.4.10 Материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов первого года работы путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.
- 9.5 Первичная профсоюзная организация совместно с работодателем:
 - 9.5.1 Способствует распространению лучших педагогических практик образовательной организации в целях профессионального развития молодых педагогов.
 - 9.5.2 Разрабатывает положение о наставничестве, включая критерии осуществления педагогического наставничества и оценку такой деятельности.
 - 9.5.3 Обеспечивает при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет критериев оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации.
 - 9.5.4 Проводит обучающие мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам образовательной политики города и реализации социально-трудовых прав работников.
- 9.6 Первичная профсоюзная организация:
 - 9.6.1 Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов.

- 9.6.2 Информировует молодых педагогов о деятельности ППО по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.
- 9.6.3 Создает условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.
- 9.6.4 Информировует молодых педагогов о мероприятиях и проектах, реализуемых в городе для молодых педагогов и привлекает к участию в них.

Раздел 10. СОБЛЮДЕНИЕ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

- 10.1 Работодатель в части реализации Федеральных законов обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников образовательной организации.
- 10.2 Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:
 - 10.2.1 В установленный срок предоставлять органам Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации о застрахованных лицах (работниках).
 - 10.2.2 Передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в образовательной организации по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение, по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица.
 - 10.2.3 Осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет.
 - 10.2.4 В день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получать письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.
- 10.3 Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:
 - 10.3.1 Направлять в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации заявления работников о вступлении в

- Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения.
- 10.3.2 По письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.
- 10.3.3 Не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 6 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008г. «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».
- 10.3.4 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).

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 11.1 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 11.2 В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
- 11.3 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.
- 11.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
- 11.5 Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении образовательной организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 11.6 Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью.
- 11.7 Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.8 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МДОАУ д/с «Золотой ключик».

- 11.9 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.
- 11.10 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу после его подписания и распространяется на правоотношения с 25 июля 2023 года.
- 11.11 П.7.6.4. распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023г.
- 11.12 П.7.3.4 распространяет свое действие на правоотношения, возникшие 17.02.2023г.
- 11.13 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Договор подписали:

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
МДОАУ д/с «Золотой ключик»
Председатель РПО МДОАУ
д/с «Золотой ключик»
Ю.А. Михель
2023 г.



Утверждаю:

Директор
МДОАУ д/с «Золотой ключик»



Г.В. Юркова
2023 г.

М.П.

Приложение № 1
к коллективному договору

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
МДОАУ д/с «Золотой ключик»
Председатель ППО МДОАУ
д/с «Золотой ключик»



Ю.А. Михель
2023г.

Утверждаю:

Директор
МДОАУ д/с «Золотой ключик»



Г.В. Юркова
2023г.

Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты
в Муниципальном дошкольном образовательном автономном
учреждении детском саду общеразвивающего вида «Золотой ключик»
с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей
(МДОАУ д/с «Золотой ключик»)

Пыть-Ях
2023

На основании: ст.214 ТК РФ, ст. 221 ТК РФ и постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020г. №28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648.-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Перечень норм бесплатной выдачи спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) в МДОАУ д/с «Золотой ключик»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (шт., кол.)	Ссылка на НПА
1	Воспитатель	– халат х/б	2 шт.	п.3.1.9. СП 2.4.3648.-20
2	Повар	– костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – фартук из полимерных материалов с нагрудником – нарукавники из полимерных материалов – колпак	1 шт. 2 шт. До износа 1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п. 122
3	Кладовщик	<i>При работе с прочими грузами, материалами:</i> – Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – перчатки с полимерным покрытием – колпак	1 шт. 6 пар 2 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п. 49
4	Оператор стиральных машин	– костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – фартук из полимерных материалов с нагрудником – перчатки с полимерным покрытием – перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 шт. 1 шт. 6 пар 6 пар	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п. 115

5	Кастелянша (Швея)	<ul style="list-style-type: none"> – костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п. 48
6	Младший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> – халат х/б или костюм х/б <i>Дополнительно для раздачи пищи:</i> – колпак или косынка х/б – фартук х/б <i>Дополнительно при мытье посуды:</i> – фартук из полимерных материалов с нагрудником <i>Дополнительно при уборке помещений:</i> – халат х/б или халат из смешанных тканей (темный) – перчатки резиновые или из полимерных материалов – колпак 	<ul style="list-style-type: none"> 2 шт. 2 шт. 2 шт. 1 шт. 2 шт. 48 пар 2 шт. 	п.3.1.9. СП 2.4.3648.-20
7	Дежурный	<ul style="list-style-type: none"> – костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – сапоги резиновые с защитным подноском – перчатки с полимерным покрытием 	<ul style="list-style-type: none"> 1 шт. 1 пара 12 пар 	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п. 163
8	Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> – халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – перчатки с полимерным покрытием – перчатки резиновые или из полимерных материалов 	<ul style="list-style-type: none"> 1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар 	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п. 171
9	Рабочий по обслуживанию зданий	<ul style="list-style-type: none"> – костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – сапоги резиновые с защитным подноском – перчатки с полимерным покрытием – перчатки резиновые или из полимерных материалов – очки защитные 	<ul style="list-style-type: none"> 1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа 	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п. 135

		– средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
10	Кухонный рабочий	– костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – нарукавники из полимерных материалов – перчатки резиновые или из полимерных материалов – фартук из полимерных материалов с нагрудником – колпак	1 шт. До износа 6 пар 2 шт. 1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п. 60
11	Дворник (уборщик территории)	– костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – фартук из полимерных материалов с нагрудником – сапоги резиновые с защитным подноском – перчатки с полимерным покрытием – костюм для защиты от вредных биологических факторов – костюм зимний – валенки	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 шт. на 3 года 1 1	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п. 23
12	Заведующий хозяйством	– халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997Н п. 32
13	Ассистент помощник	– халат х/б или костюм х/б	3 шт.	п.3.1.9. СП 2.4.3648.-20

Приложение № 2
к коллективному договору

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
МДОАУ д/с «Золотой ключик»
Председатель ППО МДОАУ
д/с «Золотой ключик»



О.А. Михель
2023 г.

Утверждаю:

Директор
МДОАУ д/с «Золотой ключик»



Г.В. Юркова
«31» 05 2023 г.

М.П.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на
обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами
в Муниципальном дошкольном образовательном автономном
учреждении детском саду общеразвивающего вида «Золотой ключик»
с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей
(МДОАУ д/с «Золотой ключик»)

Пыть-Ях
2023

На основании: ст. 214 ТК РФ, ст. 221 ТК РФ и постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020г. №28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648.-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смазывающих и(или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда и обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами».

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами в МДОАУ д/с «Золотой ключик»

№ п/п	Должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работы и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5
1	Директор	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
2	Заместитель директора	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
3	Заведующий хозяйством	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
4	Старший воспитатель	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
5	Методист	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
6	Педагог - психолог	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
7	Учитель - логопед	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
8	Инструктор по физической культуре	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
9	Тьютор	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
10	Музыкальный руководитель	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл

11	Воспитатель	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
12	Юрисконсульт	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
13	Специалист по кадрам	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
14	Специалист по охране труда	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
15	Документовед	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
16	Младший воспитатель	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
		Средства гидрофобного действия (защитный крем для рук)	Работа с водными растворами, водой; работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
17	Ассистент помощник	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
18	Оператор стиральных машин	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работа с водными растворами, водой; работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
19	Повар	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работа с водными растворами, водой; работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
20	Кухонный рабочий	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл

21		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работа с водными растворами, водой; работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
22	Уборщик служебных помещений	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250мл
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работа с водными растворами, водой; работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
23	Дворник (уборщик территории)	Средства защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезон, при температуре выше 0 Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
		Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
24	Дежурный	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
25	Швея	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
26	Кладовщик	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
27	Кастелянша (швея)	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
28	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Твердое туалетное мыло	Работы связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, лаки, краски, клеи различные виды производственной пыли (в том числе металлическая)	300 мл
		Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах		500 мл

		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работа с водными растворами, водой; работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
		Очищающие кремы, гели или пасты	Работы связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, лаки, краски, клеи различные виды производственной пыли (в том числе металлическая)	200 мл

Приложение № 3
к коллективному договору

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
МДОАУ д/с «Золотой ключик»
Председатель ППО МДОАУ
д/с «Золотой ключик»


Ю.А. Михель
М.П.



Утверждаю:

Директор
МДОАУ д/с «Золотой ключик»

Г.В. Юркова
«31» 05 2023 г.
М.П.



Перечень должностей работников, имеющих право
на предоставление отпуска за ненормированный рабочий день и порядок
предоставления
в Муниципальном дошкольном образовательном автономном
учреждении детском саду общеразвивающего вида «Золотой ключик»
с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей
(МДОАУ д/с «Золотой ключик»)

Пыть - Ях
2023

1. Ненормированный рабочий день, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в соответствии с действующим законодательством (ст. 119 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с настоящим перечнем должностей работников.
2. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:
 - 1) директор;
 - 2) заместитель директора по административно-хозяйственной части;
 - 3) заместитель директора по методической работе;
 - 4) заместитель директора по общим вопросам;
 - 5) заведующий хозяйством;
 - 6) кладовщик.
3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения директора (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.
4. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.
5. Запрещается привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в порядке, установленном (ст. 113, 153 ТК РФ).
6. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

№	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день
1	Директор	6
2	Заместитель директора по АХЧ	6
3	Заместитель директора по методической работе	6
4	Заместитель директора по общим вопросам	6
5	Заведующий хозяйством	6
6	Кладовщик	6

7. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.
8. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами

- нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.
9. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.
 10. В случае переноса либо неиспользовании дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.
 11. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет специалист отдела кадров.

Приложение № 4
к коллективному договору

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
МДОАУ д/с «Золотой ключик»
Председатель ППО МДОАУ
д/с «Золотой ключик»

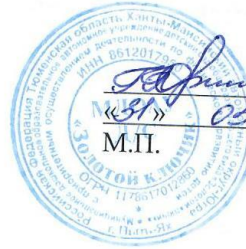


Ю.А. Михель

2023 г.

Утверждаю:

Директор
МДОАУ д/с «Золотой ключик»



Г.В. Юркова

2023 г.

М.П.

Соглашение
по проведению мероприятий по улучшению условий охраны труда
в Муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении
детском саду общеразвивающего вида «Золотой ключик»
с приоритетным осуществлением деятельности
по физическому развитию детей
(МДОАУ д/с «Золотой ключик»)

Пыть – Ях
2023

Образовательная организация и первичная профсоюзная организация МДОАУ д/с «Золотой ключик» заключили настоящее соглашение, являющееся приложением к коллективному договору, о том, что в лице директора Г.В. Юрковой с 2023г. по 2026г. будут выполнены следующие мероприятия по улучшению условий охраны труда работников образовательной организации.

№ п/п	Наименование мероприятий *	Ожидаемый результат	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за реализацию мероприятий	Требуемый объем финансовых средств (руб.) **
I. Организационные мероприятия					
1.	Обучение по охране труда руководителей и специалистов в Учебном центре	Повышение уровня профессиональной подготовки в сфере охраны труда	1 раз в 3 года (2023-2026)	Специалист по охране труда, Заместитель директора по АХЧ	44 000,00
2.	Обучение и Проверка знания требований охраны труда работников внутренней комиссией	Снижение уровня травматизма. Закрепление знаний безопасных методов и приемов труда.	При поступлении на работу, далее 1 раз в 3 года (2023-2026)	Специалист по охране труда, Комиссия по проверке знаний требований охраны труда	Без финансирования
3.	Обучение навыкам оказания первой помощи	Снижение уровня травматизма. Закрепление знаний безопасных методов и приемов труда.	При поступлении на работу, далее 1 раз в 3 года (2023-2026)	Специалист по охране труда, Заместитель директора по АХЧ	24 000,00
4.	Присвоение I группы допуска по электробезопасности	Снижение уровня травматизма. Закрепление знаний безопасных методов и приемов труда.	При поступлении на работу, далее 1 раз в год (2023-2026)	Ответственный за электрохозяйство	Без финансирования
5.	Предоставление работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда повышенной оплаты труда с учетом дополнительных выплат, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда 2022 года	Выполнение законодательных требований по охране труда	Ежемесячно	Директор	В соответствии с СОУТ

6.	Обучение гигиенической подготовки и аттестация работников	Просвещение работающих, профилактика нарушений и выполнение санитарно-гигиенических требований	Ежегодно работники пищеблока, младшие воспитатели, остальные 1 раз в 2 года (2023-2026)	Специалист по охране труда, Заместитель директора по АХЧ	65 600,00
7.	Проведение вводных инструктажей по охране труда	Пропаганда охраны труда среди работников. Снижение уровня травматизма. Закрепление знаний безопасных методов и приемов труда.	Постоянно	Специалист по охране труда	Без финансирования
8.	Проведение первичных инструктажей по охране труда на рабочих местах	Пропаганда охраны труда среди работников. Снижение уровня травматизма. Закрепление знаний безопасных методов и приемов труда.	Постоянно	Заместитель директора по АХЧ, МР, Заведующий хозяйством	Без финансирования
9.	Обучение должностных лиц и специалистов, в области пожарной безопасности	Повышение уровня знаний и профессиональной подготовки при возникновении ЧС	2023-2026	Заместитель директора по АХЧ, Ответственный за ПБ	5 000,00
10.	Обучение должностных лиц и специалистов, в области гражданской обороны и единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций	Повышение уровня знаний и профессиональной подготовки при возникновении ЧС	2023-2026	Заместитель директора по АХЧ, Ответственный за ГО и ЧС	9 000,00
II. Технические мероприятия					
1.	Исследование параметров микроклимата производственных помещений		2023-2026	Заместитель директора по АХЧ	15 000,00

2.	Исследование уровня шума в производственных помещениях		2023-2026	Заместитель директора по АХЧ	15 000,00
3.	Дезинсекция и дератизация	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	2023-2026	Заместитель директора по АХЧ	207 666,00
4.	Замена ламп искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников	Оптимизация световой среды	2023 - 2026	Заместитель директора по АХЧ	По мере необходимости
5.	Обеспечение электробезопасности: - обеспечение наружного освещения; - обеспечение безаварийной эксплуатации и исправного состояния электрооборудования и электросетей.	Безопасность жизнедеятельности работников и воспитанников. Снижение уровня травматизма	2023-2026	Заместитель директора по АХЧ	601 200,00
6.	Проведение замеров сопротивления электрооборудования	Безопасность жизнедеятельности работников и воспитанников	2023-2026	Заместитель директора по АХЧ	300 000,00
7.	Профилактическое обслуживание и ремонт систем вентиляции	Безопасность жизнедеятельности работников и воспитанников	2023-2026	Заместитель директора по АХЧ	1 008 000,00
8.	Профилактическое обслуживание и ремонт технологического оборудования.	Снижение уровня травматизма	2023-2026	Заместитель директора по АХЧ	354 240,00
9.	Вывоз твёрдых коммунальных отходов (ТКО)	Безопасность жизнедеятельности работников и воспитанников	2023-2026	Заместитель директора по АХЧ	270 000,00
10.	Очистка кровли от снега, наледи, сосулек	Безопасность	2023-2026	Очистка кровли от снега, наледи, сосулек	300 000,00
11.	Проведение специальной оценки условий труда, реализация мер,	Улучшение условий и безопасности труда работников, создание системы	2023-2026 год	Директор, Специалист по охране труда	0

	разработанных по результатам их проведения	анализа и оценки рабочих мест для проведения ознакомления работающих с условиями труда			
12.	Выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков	Снижение уровня травматизма	2023-2026	Директор, Специалист по охране труда	0
III. Лечебно-профилактические мероприятия					
1.	Организация и проведение медицинского осмотра работников	Охрана здоровья работников (определение пригодности работника, для выполнения поручаемой работы), профилактика заболеваний	I, II, III, IV квартал 2023-2026	Специалист по охране труда	630 000,00
2.	Обязательное психиатрическое освидетельствование работников	Контроль за состоянием психического здоровья работников	При поступлении на работу, далее по необходимости	Специалист по охране труда, Заместитель директора по АХЧ	15 000,00
3.	Обеспечение питьевой водой (технические работы по очистке воды)	Безопасность жизнедеятельности работников и воспитанников	2023-2026	Заместитель директора по АХЧ	1 188 000,00
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
1.	Приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Уменьшение воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также защита от загрязнения	2023-2026	Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством	150 000,00
2.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними	Увеличение срока службы СИЗ	2023-2026	Заведующий хозяйством	По мере необходимости

	(своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.				
3.	Приобретение смывающих и (или) обеззараживающих средств	Предотвращение и уменьшение воздействия вредных и опасных факторов окружающей среды (ветра, пыли, укусов насекомых, загрязнений и т.п)	2023-2026	Заместитель директора по АХЧ, Заведующий хозяйством	150 000,00
V. Мероприятия по пожарной безопасности, ГО и ЧС					
1.	Техническое обслуживание охранно-пожарной сигнализации: - техническое обслуживание и ремонт огнетушителей; - перемотка пожарных рукавов на новую скатку	Безопасность жизнедеятельности работников и воспитанников	2023-2026	Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством	493 200,00
2.	Мероприятия по обеспечению антитеррористической защищенности объекта	Безопасность жизнедеятельности работников и воспитанников	2023-2026	Заместитель директора по АХЧ, Ответственный за АТЗ	2 184 000,00
VI. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Реализация программы социально-оздоровительной работы с сотрудниками «Калейдоскоп здоровья»	Профилактика здорового образа жизни	2023-2026	Председатель ППО, уполномоченные лица ППО по охране труда	По мере необходимости

2.	Участие во Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО).	Профилактика здорового образа жизни	2023-2026	Председатель ППО, уполномоченные лица ППО по охране труда	Без финансирования
----	---	-------------------------------------	-----------	---	--------------------

* Наименование мероприятий – возможно изменение наименований и количества мероприятий, в зависимости от необходимости (потребности) выполнения и наличия средств на выполнение.

** Требуемый объем финансовых средств (руб.) – возможны изменения, в зависимости от индексации исполнителем (поставщиком) стоимости работ, выделенных лимитов на выполнение мероприятий.

Продумеровано, проиндексировано
и скреплено печатью

С. С. С. С. С. листов

Директор МДЮАУ

№/с «Золотой канючий»

Г. Б. Юркова
(подпись) Г. Б. Юркова

