****

**1.Общие положения.**

1.1.Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении Детском саду общеразвивающего вида № 30 «Буратино» (далее - ДОУ), заключенный в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ и Соглашением между Министерством образования Республики Саха (Якутия) и республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений работников образования, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами.

1.2.Ст. 40 ТК РФ. КД – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

* работники ДОУ в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
* работодатель в лице его представителя – заведующей Головченко Анны Валентиновны;

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведении ликвидации.

1.12.В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44).

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

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

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания (ст. 43, п.1 ТК РФ) и действует 3 года.

1.17. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43, п. 2 ТК РФ).

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома;

* правила внутреннего трудового распорядка МДОУ № 30;
* положение об оплате труда работников МДОУ № 30;
* положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
* положение о премировании работников;
* перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска);
* перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для выплаты доплат);
* перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
* график рабочего времени

**2.Социальное партнерство. Права, обязанности и ответственность сторон.**

2.1. Социальное партнёрство направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

2.2. Основными принципами социального партнёрства являются:

* равноправие сторон;
* уважение и учёт интересов сторон;
* заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
* соблюдение сторонами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.24 ТК РФ).

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

* учет мнения (по согласованию) профкома;
* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре:
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора.

**3. Трудовые отношения.**

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

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4.Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 58 и ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5.В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.6. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из обязательных условий, то это не признает договор не заключённым и не влечёт его расторжение. Недостающие условия прописываются в приложении к трудовому договору либо в отдельном соглашении, заключаемом в письменной форме. И приложение, и соглашение являются неотъемлемой частью договора.

3.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.8.По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

3.9. Увеличение или уменьшение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

* по взаимному согласию сторон;
* по инициативе работодателя в случаях:
* восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
* возвращение на работу женщины, прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.11. Ст.74 (часть третья) ТК РФ. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.12. Работодатель обязан до подписания заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.13. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.14. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.15. На каждого работника МДОУ ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя. Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

− внутренняя опись документов;

− лист с отметками об ознакомлении работника с личным делом;

− лист с отметками о результатах ежегодной проверки состояния личного дела;

− личный листок по учету кадров и дополнение к нему;

− автобиография;

− заявление о приеме на работу;

− должностная инструкция;

− характеристики и рекомендательные письма;

− трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;

− договор о полной материальной ответственности (если работник – материально − ответственное лицо);

− копии приказов по личному составу, которые касаются работника;

− аттестационные листы;

− отзывы должностных лиц о работнике;

− лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);

− результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров;

− согласие на обработку персональных данных.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

3.16. С 1 января 2020 года МДОУ в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.17. Заведующая назначает приказом работника МДОУ, который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

3.18. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3.19. МДОУ обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

− на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

− в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

− в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

− при увольнении — в день прекращения трудового договора.

3.20. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя [**buratino@nerungri.edu.ru**](mailto:buratino@nerungri.edu.ru)**.** При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

− наименование работодателя;

− должностное лицо, на имя которого направлено заявление (генеральный директор);

− просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

− адрес электронной почты работника;

− собственноручная подпись работника;

− дата написания заявления.

**Работодатель обязуется**:

3.21. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.22. Глава 26 ТК РФ (статьи 173-177) регулирует гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.

Статья 173 ТК РФ регулирует гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам;

Статья 173.1. ТК РФ - работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации;

Статья 174 ТК РФ - работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования

Статья 176 ТК РФ - работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения;

Статья 177 ТК РФ - порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования

Статья 175 ТК РФ «Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования» утратила силу с 1 сентября 2013 года - федеральный закон от 02. 07. 2013 №185-фз.

3.23. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставлять при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

3.24. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.25. Приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.26.Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

3.27. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**Стороны договорились, что:**

3.28. Ст.261 ТК РФ. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

3.29. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178-180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии. Работнику, увольняемому из организации, в связи с ликвидацией организации, либо сокращении численности или штата предоставляются государственные гарантии, указанные в ст.318ТКРФ.

3.30. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, - добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**4. Рабочее время и время отдыха.**

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и трудовым договором (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ).

4.3. Для педагогических работников ДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)

4.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

4.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

* по соглашению между работником и работодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
* работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

4.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8.В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.10. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.11. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ

4.11.1. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год (ст.322 ТК РФ новая редакция).

4.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.12.1.Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).

4.12.2. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в среднее профессиональное или высшее учебное заведение, которые расположены в другой местности. При наличии двух и более детей предоставляется по одному отпуску для каждого ребенка для указанной цели (ст.322 ч. 5 ТК РФ).

**Работодатель обязуется:**

4.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 1, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочем днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее 3 календарных дней.

4.14. Ст.128 ТК РФ. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

* 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), - до 14 календарных дней в году.
* при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
* в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
* на похороны близких родственников – до 5 календарных дней ст. 128 ТК РФ (и ещё дополнительно 5 календарных дней);
* работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
* участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

В иных случаях:

* в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
* для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
* при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности –до3 календарных дня;
* не освобожденному председателю профсоюзной организации -до 5 дней, членам профкома –до 3 дней.

4.15. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется в порядке, определенном постановлением Нерюнгринской районной администрации от 12.05.2012г. №897 «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений Нерюнгринского района длительного отпуска сроком до одного года».

Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, организация, Порядок), утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644.

* Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление, на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком определяются коллективным договором.
* Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.
* За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).
* За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).
* Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

Решение о порядке и продолжительности отпуска принимается органом самоуправления учреждения в соответствии с Уставом учреждения.

4.16. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы.

4.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие рабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Другим работникам работодатель предоставляет перерыв для отдыха и приема пищи не менее 30 минут, которые в рабочее время не включается (ст. 108ТКРФ).

**5. Нормирование и оплата труда.**

5.1. **Стороны исходят из того, что:**

* оплата труда устанавливается Постановлением Нерюнгринской районной администрации от 28.06.2019 г. №1047 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования Нерюнгринского района» (с изменениями и дополнениями)

Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и

выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), начисления месячной заработной платы производятся в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за третий

квартал предыдущего года, в соответствии с Республиканским (региональным) Соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия) Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и Региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2020 – 2022 годы от 30.04.2020».

* Месячная заработная плата работника, который полностью отработал норму рабочего времени и исполнил свои трудовые обязанности, не может

быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ). С 1 января 2021 года федеральный МРОТ составляет 12 792 рубля. Его размер определяется по медианной зарплате, а не по прожиточному минимуму, как было раньше.

* Ст. 1 Закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ о МРОТ. Региональное соглашение Правительства Республики Саха (Якутия), Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия), Союза товаропроизводителей Республики Саха (Якутия) от 30.04.2020.
* оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

5.2. Ст. 136 ТК РФ. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.3. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа текущего месяца.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.5. Изменение оплаты труда и размеров окладов заработной платы работников учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда.

5.6. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.7. Нормативы по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады) утвержденные Постановлением Минтруда РФ от 21 апреля 1993 г. N 88 "Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)"

5.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель учреждения.

**6. Социальные гарантии, льготы, компенсации.**

**Стороны договорились, что работодатель:**

6.1. Ходатайствует о первоочередном предоставлении работнику и его семье жилой площади (пожар, аварийное состояние жилья, природные стихии и т.д.).

6.2. Предоставляет педагогам льготу по оплате жилой площади, отопления и освещения согласно действующим нормам

(постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 25.12.13г. №464 «Об утверждении Порядка установления размера, условий и возмещения расходов, связанных с предоставлением компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, руководителям (заместителям руководителя), руководителям структурных подразделений и их заместителям государственных образовательных учреждений (организаций) Республики Саха (Якутия) и муниципальных образовательных учреждений (организаций), проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на 2013 год»

6.3. С 01.09.2013г. согласно пункту 11 ст. 108 ФЗ от 29.12. 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в РФ" (с изменениями и дополнениями)

В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.4. Выплачивает сотрудникам учреждения единовременную выплату в размере трех окладов, в пределах фонда оплаты труда при выходе на пенсию(60 или 65 лет), имеющим непрерывный стаж работы в данном учреждении не менее 10 лет.

6.5. Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях МО «Нерюнгринский район», утвержденного постановлением НРА от 09.04.2013г. №773. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за первый и второй годы работы возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении.

В дальнейшем у работника возникает право на компенсацию расходов соответственно за третий и четвертый годы непрерывной работы в указанном учреждении - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

Ст. 122 ТК РФ. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

•работникам в возрасте до восемнадцати лет;

•работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

•в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

* Лица, работающие в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования "Нерюнгринский район", имеют право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска и обратно и оплату стоимости багажа весом до 30 килограммов:

- в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси);

- в пределах Республики Саха (Якутия) и обратно любым видом транспорта, в том числе такси (наличие кассового чека обязательно).

Если работник проводит время своего отпуска в нескольких местах отдыха, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем.

* Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно имеет также работник, находящийся в отпуске по беременности и родам, либо в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, без прерывания данного отпуска (письмо Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) исх. от 24.03.2009г. № 1-10-961).
* Компенсация расходов при проезде работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования по карте Атласа автомобильных дорог.
* Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, в том числе находящимся под опекой и попечительством) независимо от времени использования отпуска в соответствии с настоящим Положением.

Стоимость проезда компенсируется неработающим членам семьи работника в случае предъявления документов, подтверждающих факт отсутствия трудовой занятости члена семьи (трудовая книжка с последней записью об увольнении, документы, выдаваемые службой занятости, налоговым органом, пенсионное удостоверение и т.д.).

* Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и неработающим членам семьи производится перед отъездом работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда.
* Стоимость проезда включает помимо стоимости билета страховые платежи по обязательному страхованию пассажиров на транспорте, стоимость предварительной продажи проездных документов (бронирование), расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями.
* Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Излишне выплаченные суммы в счет компенсации стоимости проезда удерживаются из заработной платы работника.

* Количество дней, необходимых для проезда, по желанию работника указывается в заявлении о предоставлении отпуска и определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, не засчитывается работнику в срок отпуска. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот.
* При следовании в отпуск за границу Российской Федерации оплате подлежит стоимость проезда до последнего пункта пребывания на территории Российской Федерации, под которым понимается территория в пределах железнодорожного, автомобильного вокзала, станции, морского, речного порта, аэропорта, аэродрома, открытого для международных сообщений (международных полетов), а также иное, специально оборудованное место, где осуществляются пограничный контроль и пропуск через Государственную границу.
* При не предоставлении билетов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. В этом случае прилагаются справки соответствующих транспортных организаций о стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно, либо к ближайшему пункту назначения на границе между Российской Федерацией и другими государствами.

К документам, подтверждающим проведение отпуска в другой местности, могут относиться:

- документ, подтверждающий регистрацию граждан или нахождение по месту проведения отпуска;

- счета гостиниц и иных учреждений в установленной форме, подтверждающие проживание граждан в соответствующем населенном пункте;

- санаторно-курортная карта или другие документы, подтверждающие санаторно-курортное лечение.

* Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно оплачивается, начиная со второго года работы, то есть по истечении двенадцати месяцев непрерывной работы. В дальнейшем работник приобретает право на указанные гарантии и компенсации, начиная с четвертого, шестого и так далее года работы независимо от времени фактического использования отпуска.

6.6. Компенсация расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия):

* В случае переезда к новому месту жительства за пределы Республики Саха (Якутия) при наличии трудового договора работнику и членам его семьи компенсируются расходы, связанные с выездом, в размере произведённых транспортных затрат, включая перевозку личного имущества, но не свыше 5 тонн на семью, по фактическим расходам. Компенсация расходов производится только в пределах Российской Федерации.
* Расходы на провоз багажа в контейнере независимо от его веса возмещаются по фактическим затратам, включая осмотр и оценку вещей, погрузку, хранение, доставку, таможенный досмотр, налог на добавленную стоимость, но не свыше стоимости провоза установленный предельной нормы багажа - 5 тонн на семью.
* Компенсация расходов производится только в случае увольнения работника по любым основаниям (за исключением увольнения работника за виновные действия) и фактического выезда при предъявлении документов, подтверждающих состав семьи, и о неиспользовании данной льготы членами семьи.
* Право требования компенсации расходов по последнему месту работы сохраняется у работника в течении одного года со дня его увольнения.
* Указанные выплаты производятся по предъявлении всех необходимых документов, подтверждающих факт выезда и понесённых расходов. Перевод денег на адрес нового места жительства производится не позднее одного месяца со дня поступления проездных документов в организацию.
* В случаях, когда провоз багажа, возможно, осуществить только одним видом транспорта (железнодорожном или автомобильным), кроме авиационного, компенсация расходов производится по тарифу одного избранного вида транспорта, но не свыше тарифов предусмотренных для перевозок ж/д транспортом.
* Работникам, проработавшим в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования «Нерюнгринский район», от 3 до 5 лет, компенсация расходов производится в размере 50%. В полном размере компенсация выплачивается работникам, проработавшим более 5 лет. При этом в стаж работы включается период работы в учреждениях бюджетной сферы Нерюнгринского района до момента образования муниципального образования «Нерюнгринский район».

6.7. Гарантии медицинского обслуживания:

* Работнику гарантируется оплата стоимости проезда в пределах территории РФ к месту получения медицинской помощи (мед.консультаций или лечения) и обратно из средств бюджета МО «Нерюнгринский район», если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.
* Порядок, условия оплаты стоимости проезда к месту получения медпомощи (включая консультации) и обратно устанавливаются постановлением главы МО «Нерюнгринский район».

**7. Обеспечение условий охраны труда.**

**Работодатель обязуется:**

7.1. Статья 212 ТК РФ. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

* безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
* создание и функционирование системы управления охраной труда;
* применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
* режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
* обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
* недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
* организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
* проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
* в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
* недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
* информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
* Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, 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.

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.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (Ст. 185.1 ТК РФ).

* предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
* принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
* расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
* 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;
* выполнение предписаний 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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
* обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* ознакомление работников с требованиями охраны труда;
* разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК для принятия локальных нормативных актов;
* наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2. С 1 января 2014г. аттестация рабочих мест по условиям труда заменена процедурой специальной оценки условий труда. О специальной оценке условий труда. Федеральный закон от 28.12.2013г. №426-ФЗ.

В состав аттестационной комиссии обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

1) обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных [частью 1 статьи 17](http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-28122013-n-426-fz-o/#100195) настоящего Федерального закона;

2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в [части 2 статьи 8](http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-28122013-n-426-fz-o/#100073) настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда и предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений);

3) не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

5) давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

6) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

**Работник обязан:**

7.3. Соблюдать требования охраны труда;

7.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.6. 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);

7.7. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ.

**8. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов профсоюза.**

**Стороны договорились о том, что:**

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4.Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.373 ТК РФ).

8.5. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.8. Оплата труда руководителя профкома производится за счет средств работодателя в размере 15% от оклада.

8.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценке условий труда (Федеральный закон от 28.12.13г. №426-ФЗ), охране труда, социальному страхованию;

8.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТКРФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136ТКРФ)

**9. Прфком обязуется.**

9.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.

9.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9.3. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.4. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

9.5. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.6.Ст.30 ТК РФ Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении КД, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.8. Предусматривает обязательства профкома: контроль за правильностью расходования фондов и ведения трудовых книжек, защита персональных данных, обеспечение регистрации работников в системе персонифицированного учета и т.д. (ст. 86 ТК РФ). Перечисленные обязательства являются обязанностью работодателя.

9.9. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора.

9.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.11. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с Горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

9.13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.14. Осуществлять контроль, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.15. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведение аттестации педагогических работников учреждения.

достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.17. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях активного участия в жизни детского сада и города.

9.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**10. Заключительные положения.**

**Стороны договорились, что:**

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**Работодатель и профком:**

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Рассматривают в течение месяца все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Выписка**

**из протокола общего собрания МДОУ № 30 «Буратино»**

**от 02.07.2021 года № 2**

Присутствовало:28 человек.

**Повестка.**

1.Принятие коллективного договора.

**Решение:**

1.Принять к действию Коллективный договор на период с 02 апреля 2021г.по 02 апреля 2024г.

Председатель собрания:

Головченко А.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь:

Юзенко И.М. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение к коллективному договору.**

1. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных отпусков.

2. Соглашение по охране труда.

3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами.

Приложение 1

Согласовано: Утверждаю:

Председатель профкома: Заведующая ДОУ «Буратино»

Ташина М.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Головченко А.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г.

О внесении изменений в постановление НРА от 21.05.2012г. №976 «Об утверждении Правил предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования «Нерюнгринский район»

**Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам ДОУ №30 «Буратино»**

Постановление НРА № 599 от 06.04. 2017г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование должностей | Продолжительность отпусков в календарных днях | | | | | |
|  |  | Основной отпуск | РКС | Вредные условия | Ненормир  ованный  рабочий  день | Всего | Примечания |
| 1 | Воспитатель группы общеразвивающей направленности для детей от 3до 7 лет | 42 | 24 |  |  | 66 |  |
| 2 | Воспитатель группы общеразвивающей направленности для детей от 1до 3 лет | 42 | 24 |  |  | 66 |  |
| 3 | Заведующий | 42 | 24 |  | 3 | 69 |  |
| 4 | Инструктор по физической культуре | 42 | 24 |  |  | 66 |  |
| 5 | Музыкальный руководитель | 42 | 24 |  |  | 66 |  |
| 6 | Педагог - психолог | 42 | 24 |  |  | 66 |  |
| 7 | Старший воспитатель | 42 | 24 |  |  | 66 |  |
| 8 | Учитель - логопед | 56 | 24 |  |  | 80 |  |
| 9 | Инструктор по гигиеническому воспитанию | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 10 | Дворник | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 11 | Дезинфектор | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 12 | Делопроизводитель | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 13 | Завхоз | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 14 | Документовед | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 15 | Кастелянша | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 16 | Кладовщик | 28 | 24 |  | 3 | 55 |  |
| 17 | Повар | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 18 | Подсобный рабочий кухни | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 19 | Помощник воспитателя группы общеразвивающей направленности для детей от3 до 7лет | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 20 | Помощник воспитателя группы общеразвивающей направленности для детей от 1 до 3 лет | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 21 | Рабочий по комплексному обслуживанию здания | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 22 | Рабочий по стирке и ремонту белья | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 23 | Слесарь - сантехник | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 24 | Сторож | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 25 | Уборщик служебных помещений | 28 | 24 |  |  | 52 |  |
| 26 | Электрик | 28 | 24 |  |  | 52 |  |

Приложение 2

Согласовано: Утверждаю:

Председатель профкома: Заведующая ДОУ «Буратино»

Ташина М.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Головченко А.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г.

**Соглашение по охране труда**

**1.Работодатель обязуется:**

1.1. Статья 212 ТК РФ. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

* безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
* создание и функционирование системы управления охраной труда;
* применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
* режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
* обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
* недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
* организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
* проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
* в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
* недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
* информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
* работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, 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.

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.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (Ст. 185.1 ТК РФ).

* предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
* принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
* расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
* 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;
* выполнение предписаний 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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
* обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* ознакомление работников с требованиями охраны труда;
* разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК для принятия локальных нормативных актов;
* наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

1.2. 1) обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных [частью 1 статьи 17](http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-28122013-n-426-fz-o/#100195) настоящего Федерального закона;

2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в [части 2 статьи 8](http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-28122013-n-426-fz-o/#100073) настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда и предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений);

3) не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

5) давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

6) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

**2. Профком обязуется:**

2.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

2.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

2.3. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.

2.4. Избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ.

2.5. Обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя профсоюзной организации по охране труда на общественных началах.

2.6. Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

2.7. Добавиться выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

**3. Работник обязан:**

3.1. Соблюдать требования охраны труда;

3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

3.4. 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);

3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ.

**4. Работник имеет право на:**

4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

4.2. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ;

4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ФЗ, до устранения такой опасности;

4.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

4.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

4.7. Профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

4.8. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;

4.9. Обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

4.10. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

4.11. Внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

4.12. Компенсации, установленные в соответствии с ТК, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**5. Стороны договорились, что ежегодно будут выполнены следующие мероприятия по охране труда работников ДОУ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | **Мероприятие, предусмотренное соглашением** | **Сроки выполнения** | **Ответственный** |
| *i* | 1 | Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры | Ежедневно | Завхоз |
|  | *2* | Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты | 1 раз в неделю | Завхоз |
|  | *3* | Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи | 1 раз в квартал | Инструктор по гигиеническому воспитанию |
|  | 4 | Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды, фильтров для питьевой воды | Ежедневно | Инструктор по гигиеническому воспитанию |
|  | 5 | Завоз песка для посыпания территории во время гололеда | Октябрь | Завхоз |
| *л* | 6 | Установка противопожарных дверей в помещениях прачечной, вентиляционной, электрощитовой | Февраль, март | Заведующая ДОУ |
| 7 | Капитальный ремонт помещений пищеблока, столовой, прачечной, складских помещений | Июнь - август | Заведующая ДОУ |  |
|  | 8 | Капитальный ремонт и замена пожарной сигнализации в здании МДОУ | Январь | Заведующая ДОУ |  |
|  | 9 | Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников | Июнь - август | Завхоз |
|  | 10 | Регулярный ремонт мебели во всех помещениях | Ежедневно | Завхоз |
|  | 11 | Контроль за состоянием системы тепло-водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей. | Ежедневно | Завхоз |
|  | 12 | Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте. | Постоянно | Завхоз  Председатель ПК |
| 13 | Ремонт ограждений, ворот, калиток, построек на территории | Февраль - май | Завхоз |

Приложение 3

Согласовано: Утверждаю:

Председатель профкома Заведующая ДОУ «Буратино»

Ташина М.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Головченко А.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты,**

**а также моющими и обезвреживающими средствами**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия или должность** | **Наименование средств индивидуальной защиты и спецодежды, моющих средств** | **Норма выдачи на год (единица, комплект)** |
| 1. | Воспитатель | Халат х/б  Перчатки резиновые  мыло | 2 штуки  2 штуки  200 гр. в месяц |
| 2. | Врачи, медицинский персонал | Халат х/б  Шапочка х/б  Перчатки резиновые  Мыло | 2 штуки  1 штука  2 пары  200 гр. в месяц |
| 3. | Помощник воспитателя | Халат х/б или костюм  Халат для уборки в туалете  Косынка х/б  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Перчатки резиновые  Мыло | 2 штуки  1 штука  2 штука  1 штука  2 пары  200 гр. в месяц |
| 4. | Уборщик служебных помещений | Костюм или халат от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые или из полимерных материалов  Мыло | 1 штука  1 штука  6 пар  12 пар  200 г в месяц |
| 5. | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Перчатки с полимерным покрытием  Сапоги резиновые с защитным подносом  Мыло  На наружных работах зимой:  Куртка или костюм на утепляющей прокладке.  Ботинки (сапоги) кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом  Головной убор утепленный.  Белье нательное утепленное.  Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами.  Для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается:  плащ или костюм для защиты от воды. | 1 штука  2 штука  6 пар  1 пара  200гр. в месяц  1 штука  1 пара  1 шт. на 2года.  2 комп. на 1 год  3 пары на 1 год.  1 штука на 2 года |
| 6. | Кладовщик | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием | 1 штука  1 комплект  6 пар |
| 7. | Повар, шеф-повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Нарукавники из полимерных материалов.  Мыло | 1 штука  2 штуки  До износа  200 гр. в месяц |
| 8. | Подсобная кухонная рабочая | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  Халат и брюки 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  Мыло | 1 штука  1 комплект  До износа  6 пар  2 шт  200гр. в месяц |
| 9. | Рабочий по стирке и ремонту белья | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником.  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 штука  1 комплект  дежурные  6 пар  дежурные |
| 10. | Плотник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием или  Перчатки с точечным покрытием  Очки защитные  Наплечники защитные | 1 штука  12 пар  До износа  До износа  дежурные |
| 11. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 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  Щиток защитный лицевой или  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее  Мыло | 1 штука  1 пара  6 пар  12 пар  До износа  До износа  До износа  200 гр. в месяц |
| 12. | Электрик | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Сапоги резиновые с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием или  Перчатки с точечным покрытием  Боты или галоши диэлектрические  Перчатки диэлектрические  Щиток защитный лицевой или  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее  Мыло | 1 штука  1 комплект  1 пара  12 пар  До износа  Дежурные  дежурные  до износа  до износа  до износа  200 гр. в месяц |
| 13. | Слесарь-сантехник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Сапоги резиновые с защитным подноском или  Сапоги болотные с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые или из полимерных материалов  Щиток защитный лицевой или  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее  Мыло | 1 штука  1 пара  1 пара  12 пар  12 пар  До износа  До износа  До износа  200 гр. в месяц |
| 14. | Дезинфектор | Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов  Сапоги резиновые с защитным подносом.  Перчатки резиновые или с полимерным покрытием  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее  Мыло | До износа  1 пара  6 пар  До износа  До износа  200 гр. в месяц |
| 15. | Сторож | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.  Сапоги резиновые с защитным подносом  Перчатки с полимерным покрытием.  Мыло | 1 штука  1 пара  12 пар  200 гр. в месяц |
| 16. | Завхоз | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием | 1 штука  6 пар |
| 17. | Кастелянша | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 штука  1 комплект |

Основание:

* Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)
* Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
* СанПиН 2.4.3648-20
* Отчет о проведении специальной оценки условий труда в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении №30 «Буратино» поселка Чульман Нерюнгринского района от 11.03.2021 г.

**НОРМЫ**

**БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ, КОТОРЫЕ МОГУТ ВЫДАВАТЬСЯ РАБОТНИКАМ ВМЕСТО МОЛОКА (ст.222 РФ ТК):**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование пищевого продукта | Норма выдачи за смену |  |
| 1. | Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5% | 500 г |
| 2. | Творог не более 9% жирности. | 100 г |
| 3. | Сыр не более 24% жирности. | 60 г |

**НОРМЫ**

**БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ**

**И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ, ПОРЯДОК**

**И УСЛОВИЯ ИХ ВЫДАЧИ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | | Виды смывающих и обезвреживающих средств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на 1 месяц |  |
| 1. | | Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 2. | | Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) | Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки);  закрытой спецобуви | 100 мл.  100 мл. |
| 3. | | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии. | Химические вещества раздражающего действия | 100 мл. |
| 4. | Очищающие кремы, гели и пасты. | | Сильные трудно смываемые загрязнения: масла, смазки, лаки, краски, клеи, смолы. | 200 мл. |

