

От работников:
Председатель Совета представителей
работников МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»
Л.Ф.Гончар Л.Ф. Гончар
15 апреля 2024 г.

От работодателя:
Директор МАДОУ «ДС №7
«Незабудка»
И.Н.Копалина И.Н. Копалина
15 апреля 2024 г.

Коллективный договор (изменение, дополнение)
зарегистрирован в Администрации города Мегиона

Регистрационный номер 133 028
«19» 04 2024 года

(дата регистрации)

Л.Ф. Гончар
(подпись)

И.Н. Копалина
(подпись)

Управление
экономической
политики

Ханты-Мансийский автономный округ
г. Мегион



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №7 «Незабудка» на 2024-2027 годы

Утверждён на общем собрании
трудового коллектива
Протокол №6 от 15 апреля 2024г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел	Наименование	Стр.
1	Общие положения	3-4
2	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4-7
3	Оплата труда работников	7-8
4	Рабочее время и время отдыха	8-12
5	Социальные льготы и гарантии	12-14
6	Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту	14-15
7	Охрана труда и здоровья	15-19
8	Ответственность за нарушение трудовой дисциплины	19-20
9	Контроль за выполнением коллективного договора	20
Приложения	Наименование	Стр.
1	Форма расчетного листа	21
2	Перечень гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	22
3	Маршрутный лист	23
4	Перечень профессий и должностей работников МАДОУ «ДС №7 «Незабудка», имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты	24-26
5	Перечень должностей, подлежащих прохождению обязательного периодического медицинского осмотра, гигиенического обучения и аттестации в МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»	27-28

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №7 «Незабудка» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя - председателя Совета представителей работников (далее - Совет);

- Работодатель, в лице его представителя - директора муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Незабудка» (далее - Работодатель).

1.3. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключён сроком на три года и распространяет действие на правоотношения, возникшие с 15 мая 2024 года по 14 мая 2027 года.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.8. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает с учетом мнения Совета:

- перечень профессий и должностей работников Учреждения, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение 4);

- перечень гарантий и компенсаций работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение 2).

1.11. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется постоянно в двухстороннем порядке - Работодателем и Советом.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя.

2.4. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Согласно ч.1. ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер ставки или должностного оклада работника, оплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

-другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется (не оформляется).

2.7.На каждого работника Учреждения ведется личное дело, состоящее из описи документов, дополнения к личному листку по учету кадров, анкеты, экземпляра трудового договора и дополнительных соглашений к нему, копии приказов по личному составу, которые касаются работника, согласия на обработку персональных данных сотрудника, обязательства о неразглашении персональных данных (если работник работает с персональными данными).

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

Ограничение трудовой и педагогической деятельности регулируется статьями 331, 331.1., 351.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.10.Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе Работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются Работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.11.1.Обеспечивается преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокий родитель, воспитывающий ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.12. Работодатель определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.13. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию, согласно Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Если работник отказался либо не смог лично получить трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности в назначенный день, то в день увольнения необходимо направить ему по известному адресу уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

2.15. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете. Лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю бумажную трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

2.16. Совет осуществляет общественный контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда работников

3.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников Учреждения разрабатывается на основе типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города, разработанного на основании Трудового кодекса, законодательства Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

3.2. Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников Учреждения. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, иных выплат.

3.3. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается:

- районный коэффициент в размере 1,7;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – до 50%, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, органов местного самоуправления.

3.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на указанную работником карту платежной системы «МИР». Днями выплаты заработной платы является 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив об этом Работодателю в письменной форме не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.5. Извещение работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях, произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, оформляется расчетным листком (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Расчетные листки выгружаются в личный кабинет работника в программе «Парус» (приложение 1).

3.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного

коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Удержания из заработной платы производятся в порядке и размерах, установленных статьями 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени.

3.9. Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П.

3.10. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4% по отношению к должностному окладу по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах с учетом мнения Совета.

3.11. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Совета.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени работников Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком работы, графиком сменности, должностными инструкциями работников.

4.2. Работникам Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов - для женщин, 40 часов - для мужчин, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). В Учреждении предусмотрен сменный режим работы для некоторых категорий работников, которые работают в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.4.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старшему воспитателю;
- старшему методисту;
- педагогу-психологу;
- социальному педагогу;
- воспитателю, осуществляющему образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

4.4.2. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы

платы устанавливается:

-инструктору по физической культуре.

4.4.3.Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

4.4.4.Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

-музыкальному руководителю.

4.4.5.Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю устанавливается:

-учителю-логопеду;

-учителю-дефектологу.

4.5.Режим работы воспитателей, работающих на 1 ставку заработной платы при режиме 36-часовой рабочей недели, распределяется следующим образом: первая половина дня с 07.00 до 14.12; вторая половина дня с 11.48 до 19.00.

В случае производственной необходимости, режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 (шести) часов в день для каждого воспитателя и замены каждым воспитателем один раз в неделю отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической работы, регулируемой локальными документами Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает, воспитательную работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время (летний период) регулируется локальными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера.

В период полной или частичной отмены образовательного процесса в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом Учреждения.

4.6.Сокращенная рабочая неделя применяется в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации) для:

работников - инвалидов 1-2 группы - 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени сохраняет полную оплату труда.

4.7.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113, 259 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Работникам Учреждения, за исключением педагогических работников, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.9. Всем работникам Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера 16 календарных дней (ст. 321 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации и составляет:

42 календарных дня для воспитателей, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога-психолога, социального педагога, старшего воспитателя, старшего методиста, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, директора;

56 календарных дней для воспитателей, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении.

4.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Совета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

При составлении графика учитываются обеспечение нормального функционирования Учреждения и пожелания работников, а также преимущественное право при предоставлении отпуска в удобное время отдельным категориям работников:

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- работники моложе 18 лет;

- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим ребенком возраста 14 лет;

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

- работники, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска;

- лица, отнесенные к категории ветеранов соответствующим законом «О ветеранах»;

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- доноры крови и ее компонентов, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России»;

-супруги военнослужащих (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих);

-работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступившие на военную службу по контракту либо заключившие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации - в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;

-лица, работающие по совместительству (отпуск предоставляются одновременно с отпуском по основной работе).

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) Работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 Трудового кодекса Российской Федерации).

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. 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 (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не допускается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, по усмотрению Работодателя и при наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия), при этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации, при условии проведенной специальной оценки условий труда.

4.13.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации):

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.13.3. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, прохождения государственной итоговой аттестации работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего и высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения при условии получения образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.14. Совет осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Социальные льготы и гарантии

5.1. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации в области социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами.

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при переводе на другую работу (гл. 12 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 Трудового кодекса Российской Федерации);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.Работодатель обязуется:

5.2.1.Прохождение профилактических медицинских осмотров и санитарного минимума работников Учреждения осуществлять за счёт средств Работодателя, с целью определения их пригодности к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

5.2.2.Производить выплаты:

по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые три дня временной нетрудоспособности работника из расчёта суммы, не превышающей установленного действующим законодательством максимального размера пособия по временной нетрудоспособности за полный календарный месяц, увеличенный на районный коэффициент, а с четвертого дня временной нетрудоспособности – за счёт средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

связанные с материнством за счёт средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

по уходу за детьми-инвалидами четырёх выходных дней в месяц и однократно до 24 дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, за счёт средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

5.2.3.Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью, выплачивать денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

5.2.4.Предоставлять гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст. 186 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.5.Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

обеспечивать полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации достоверные сведения о стаже, заработке, страховых взносах работающих.

5.2.6.Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, согласно статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.7.Предоставлять компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, в соответствии с Решением Думы

города Мегиона от 18.12.2013 №385 "Положение о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа Мегион Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях " (приложение 3).

5.2.8.Предоставлять право работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем (ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.9.Согласно действующего положения об установлении системы оплаты труда работникам Учреждения выплачивается:

- 1)единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 2)единовременная выплата молодым специалистам.

6. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту

6.1.В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

6.2.Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

6.3.В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

6.4.В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

6.5.Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

6.5.1.На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

6.5.2. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

6.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

6.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

6.6.2. Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Работодатель имеет право расторгнуть по собственной инициативе трудовой договор, действие которого было приостановлено в соответствии с указанными правилами, в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

6.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны ежегодно заключают Соглашение по охране труда, с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить:

права работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств по безопасности трудовой деятельности, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от

фонда оплаты труда Учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении по охране труда;

безопасность работника при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

оснащение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

приобретение и выдачу за счет средств Работодателя специальной одежды (воспитатель, водитель, заместитель директора, специалист административно-хозяйственной деятельности, заведующий производством (шеф-повар), повар, кухонный рабочий, кладовщик, младший воспитатель, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территорий, грузчик, машинист по стирке и ремонту спецодежды), и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств, в соответствии с типовыми нормами выдачи специальной одежды;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

организацию проведения 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 (ст.220 Трудового кодекса Российской Федерации) (приложение 5);

обеспечить прохождение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации в установленном законодательством порядке (приложение 5);

информирование работников об условиях труда и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, за соблюдением законодательства о труде и охране труда 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 несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно – бытовое 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 органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации. А также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение с учетом мнения Совета локальных нормативных документов по охране труда;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения;

чистку и стирку спецодежды за счет средств Работодателя (ст.221 Трудового Кодекса Российской Федерации);

проводить обучение работников охране труда и проверку знаний требований охраны труда (ст.219 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.3. Работодатель совместно с представителями Совета, со специалистами охраны труда организует совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению профессиональных рисков (ст.224 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.4. Работник обязуется:

соблюдать требования охраны труда, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию, следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

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).

7.5. Работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

получение достоверной информации от Работодателя, об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда;

повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным

договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1.3а совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Совета.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

8.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено согласно статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.3. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим

дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Совета.

8.4.Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

-повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст.336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.5.Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным поступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования Совета.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1.Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в Администрацию города для уведомительной регистрации.

9.2.Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия применяются только по взаимному согласию сторон.

9.3.Стороны рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4.Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.5.Контроль выполнения коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

Приложение 1
к коллективному договору
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7
«Незабудка» на 2024-2027 годы

Форма расчетного листа

Расчетный листок за _____				
МАДОУ "ДС №7 "Незабудка"				
ФИО				Таб№
Подразделение	Корпус №			
Должность				
Категория сотрудника				Кол-во ставок
Вид исполнения	Основной	Номер исполнения		
Норма времени				Отработано
Вид начисления/удержания	Параметры	Период	Сумма	
оклад	1-15;		0.00	
коэффициент квалификации	1-15;		0.00	
работа в классах (группах) компенсирующего обучения	1-15;		0.00	
за качество выполнения работ	1-15;		0.00	
надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	1-15;		0.00	
районный коэффициент на книгоиздательскую продукцию	1-15;		0.00	
северная надбавка на книгоиздательскую продукцию	1-15;		0.00	
доплата до средней заработной платы отдельным категориям персонала	1-15;		0.00	
районный коэффициент	1-15;		0.00	
северная надбавка	1-15;		0.00	
оклад	16-31;		0.00	
коэффициент квалификации	16-31;		0.00	
работа в классах (группах) компенсирующего обучения	16-31;		0.00	
за качество выполнения работ	16-31;		0.00	
надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	16-31;		0.00	
районный коэффициент на книгоиздательскую продукцию	16-31;		0.00	
северная надбавка на книгоиздательскую продукцию	16-31;		0.00	
доплата до средней заработной платы отдельным категориям персонала	16-31;		0.00	
районный коэффициент	16-31;		0.00	
северная надбавка	16-31;		0.00	
			Итого начислено:	0.00
ндфл				0.00
удержание за питание сотрудников				0.00
ндфл				0.00
удержание по заявлению				0.00
ндфл				0.00
			Итого удержано:	0.00
Перечислено:		0.00	К выдаче:	
			0.00	
в т.ч. по расчетам:	Начислено:	Удержано:	Перечислено:	К выдаче:
Зар.плата СГЗ 1-15	0.00	0.00	0.00	0.00
Зар.плата СГЗ 16-31	0.00	0.00	0.00	0.00

Коллективный договор МАДОУ «ДС №7 «Незабудка» на 2024-2027 гг.

Приложение 2
к коллективному договору
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7
«Незабудка» на 2024-2027 годы

Перечень гарантий и компенсаций работникам,
занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Должность	Класс условий труда	Виды гарантий и компенсаций	По результатам оценки условий труда
Повар	3.1 (параметры микроклимата, тяжесть трудового процесса)	Повышенная оплата труда работников	Да
		Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Нет
		Сокращенная продолжительность рабочего времени	Нет
		Молоко или другие равноценные пищевые продукты	Нет
		Лечебно-профилактическое питание	Нет
		Право на досрочное назначение пенсии	Нет
		Проведение медицинских осмотров	Да

Основание:

Раздел VI, глава 21 статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.01.2021 №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Отчет о проведении специальной оценки условий труда в МАДОУ «ДС №7 «Незабудка» от 02.10.2020г.

Приложение 3
к коллективному договору
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7
«Незабудка» на 2024-2027 годы

МАРШРУТНЫЙ ЛИСТ

«__» _____ 20__ г.

г. Мегион

Выдан _____
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая должность)

в том, что ему (ей) предоставлен отпуск с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.
с предоставлением права оплаты проезда к месту проведения отпуска и обратно
по территории Российской Федерации.

В отпуск на личном автотранспорте: государственный номер _____
и марка автомобиля _____

Выбыл из _____

«__» _____ 20__ г.

_____ должность _____ личная подпись

М.П.

Выбыл из _____

«__» _____ 20__ г.

_____ должность _____ личная подпись

М.П.

Прибыл в _____

«__» _____ 20__ г.

_____ должность _____ личная подпись

М.П.

Прибыл в _____

«__» _____ 20__ г.

_____ должность _____ личная подпись

М.П.

Приложение 4
к коллективному договору
муниципального
автономного дошкольного
образовательного
учреждения «Детский сад
№7 «Незабудка» на 2024-
2027 годы

Перечень профессий и должностей работников МАДОУ «ДС №7 «Незабудка», имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование специальной одежды или средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплект)
1.	Воспитатель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2
2.	Младший воспитатель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук, колпак или косынка Фартук для мытья посуды Халат для уборки Перчатки резиновые	2 2 2 до износа
3.	Заведующий производством (шеф-повар), повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат Фартук с нагрудником из полимерных материалов Колпак х/б Нарукавники	3 3 3 до износа
4.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	3 до износа 6 пар 2
5.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных	2

Коллективный договор МАДОУ «ДС №7 «Незабудка» на 2024-2027 гг.

		загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	дежурный 6 пар дежурные
6.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием	2 12 пар 6 пар
7.	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 Респиратор	2 1 пара 6 пар 12 пар До износа До износа
8.	Заведующий складом, кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	2 6 пар
9.	Уборщик территорий	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	1 2 1 пара 6 пар
10.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 12 пар

		Перчатки с точечным покрытием	
11.	Заместитель директора, специалист административно-хозяйственной деятельности	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
12.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или резиновые Сапоги резиновые Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 12 пар 1 пара До износа До износа

Основание:

Приказ Минтруда и социальной защиты от 09.12.2014 №997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

СанПиН 2.4.3648-20 "Санитарно - эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи». Требования к прохождению профилактических медицинских осмотров, гигиенического воспитания и обучения, личной гигиене персонала

Отчет о проведении специальной оценки условий труда в МАДОУ «ДС №7 «Незабудка» от 02.10.2020г.

Приложение 5
к коллективному договору
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7
«Незабудка» на 2024-2027 годы

Перечень должностей, подлежащих прохождению обязательного периодического
медицинского осмотра, гигиенического обучения и аттестации в МАДОУ «ДС №7
«Незабудка»

№ п/п	Наименование должности	Кратность	
		Периодический медицинский осмотр	Гигиеническая подготовка и аттестация
1.	Директор	1 раз в год	1 раз в 2 года
2.	Заместитель директора	1 раз в год	1 раз в 2 года
3.	Главный бухгалтер	1 раз в год	1 раз в 2 года
4.	Инструктор по физической культуре	1 раз в год	1 раз в 2 года
5.	Музыкальный руководитель	1 раз в год	1 раз в 2 года
6.	Социальный педагог	1 раз в год	1 раз в 2 года
7.	Воспитатель	1 раз в год	1 раз в 2 года
8.	Старший методист	1 раз в год	1 раз в 2 года
9.	Старший воспитатель	1 раз в год	1 раз в 2 года
10.	Учитель- дефектолог	1 раз в год	1 раз в 2 года
11.	Педагог-психолог	1 раз в год	1 раз в 2 года
12.	Учитель-логопед	1 раз в год	1 раз в 2 года
13.	Младший воспитатель	1 раз в год	1 раз в год
14.	Делопроизводитель	1 раз в год	1 раз в 2 года
15.	Секретарь руководителя	1 раз в год	1 раз в 2 года
16.	Заведующий складом	1 раз в год	1 раз в год

Коллективный договор МАДОУ «ДС №7 «Незабудка» на 2024-2027 гг.

17.	Заведующий производством (шеф-повар)	1 раз в год	1 раз в год
18.	Экономист	1 раз в год	1 раз в 2 года
19.	Бухгалтер	1 раз в год	1 раз в 2 года
20.	Инженер-программист	1 раз в год	1 раз в 2 года
21.	Инженер-энергетик	1 раз в год	1 раз в 2 года
22.	Специалист по персоналу	1 раз в год	1 раз в 2 года
23.	Специалист по охране труда	1 раз в год	1 раз в 2 года
24.	Специалист административно-хозяйственной деятельности	1 раз в год	1 раз в 2 года
25.	Контрактный управляющий	1 раз в год	1 раз в 2 года
26.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1 раз в год	1 раз в 2 года
27.	Кухонный рабочий	1 раз в год	1 раз в год
28.	Швея	1 раз в год	1 раз в 2 года
29.	Повар	1 раз в год	1 раз в год
30.	Уборщик служебных помещений	1 раз в год	1 раз в 2 года
31.	Уборщик территорий	1 раз в год	1 раз в 2 года
32.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год	1 раз в 2 года
33.	Грузчик	1 раз в год	1 раз в 2 года
34.	Кладовщик	1 раз в год	1 раз в год
35.	Слесарь-сантехник	1 раз в год	1 раз в 2 года
36.	Водитель	1 раз в год	1 раз в 2 года