

Департамент образования администрации города Нефтеюганска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города Нефтеюганска
«Детский сад №14 «Умка»
(МБДОУ «Детский сад №14 «Умка»)

от работодателя

заведующий

МБДОУ «Детский сад №14 «Умка»


/Е.В. Хамидуллина
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«09» февраля 2023 г.



от работников

председатель первичной профсоюзной
организации

МБДОУ «Детский сад №14 «Умка»


/В.В. Палехова
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«09» февраля 2023 г.



г. Нефтеюганск, 2023 г.

Коллективный договор (изменения в коллективный договор)
зарегистрирован _____ в отделе труда
департамента экономического развития
администрации города Нефтеюганска
Регистрационный номер <u>972</u>
« <u>27</u> » <u>февраля</u> 20 <u>23</u> года
<u>Ильина С.С.</u>
<u>Дуф Руденко И.В.</u>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад №14 «Умка» на 2023-2026 гг. и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад №14 «Умка».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное дошкольное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад №14 «Умка» (далее по тексту – Учреждение), в лице заведующего (далее по тексту - работодатель)
- работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО) в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.4. Коллективный договор распространяется:

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

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

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

1.6. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2022) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023), Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» №1032-1 от 10.04.1991г. (ред. от 28.12.2022), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996г. (ред. от 21.12.2021), Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» № 68-оз от 01.07.2013г. (с изменениями и дополнениями от 24.09.2020г.) и другие нормативно правовые акты, содержащие нормы трудового права и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (часть 1 статья 43 ТК РФ) и вступает в силу с 15.02.2023 года.

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

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

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

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

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

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

1.12. Работодатель признает ППО, её выборные органы Профсоюзный комитет (далее по тексту Профком) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

Трудовые договоры могут заключаться:

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

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

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

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

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

В соответствии со статьей 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям);
- за преступление против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления);
- половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 ТК РФ;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ:

- имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

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

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и других условий, осуществляется в соответствии со статьей 74 ТК РФ. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

2.7. Перевод работника на другую работу и временный перевод работника на другую работу осуществляется в соответствии с ТК РФ.

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

2.9. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 статьи 81 ТК РФ, производится

с учетом мотивированного мнения ППО. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом три части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

2.10. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части 1 статьи 83 и, взаимосвязанных положений абзаца 3 части 2 статьи 331 и, статьи 351.1 ТК РФ, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П и учитывать, что указанные взаимосвязанные положения признаны противоречащими Конституции Российской Федерации.

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

2.12. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в Центр занятости населения, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения установлены в отраслевых и территориальных соглашениях:

- ликвидация организации с численностью 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников организации в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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

- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- отнесенные категории граждан предпенсионного возраста;

- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
- одинокие отцы и матери, имеющие детей до 16 лет;
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет, а также детей, не достигших возраста 23 лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- с более высокой категорией труда и квалификацией;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

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

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- приостанавливать прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Учреждения;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным статьей 93 ТК РФ, по их заявлению.

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

2.15. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупредить работников персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. (статья 180 ТК РФ).

2.16. Выходное пособие при расторжении трудового договора

выплачивать работнику в соответствии со статьями 178, 318 ТК РФ.

2.17. Работодатель обязуется высвободенным работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья;
- гарантировать льготы при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (статьями 178, 179, 180, 181, 318 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.18. Первичная профсоюзная организация:

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

2.19. Дистанционной (удалённой) работой (далее- дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

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

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору,

указанные в части второй статьи 312.1 Трудового Кодекса РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ.

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

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом Учреждения

Локальный нормативный акт содержит:

- формат обмена электронными документами;
- срок подтверждения получения электронного документа от другой стороны;
- порядок подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации;
- форму ознакомления дистанционного работника с непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- формат обращения (электронного документа или в иной форме) дистанционного работника к работодателю с заявлением;
- порядок взаимодействия работодателя и работника, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно;
- режим рабочего времени дистанционного работника;
- условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;
- порядок сроки и размер выплаты компенсации за использование для выполнения трудовой функции, принадлежащих дистанционному работнику или арендованных им оборудования;

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

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

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части 2 статьи 212 Трудового Кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами

Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

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

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

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

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

Согласие работника на такой перевод не требуется.

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

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

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

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

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не

может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогический работник обязан систематически повышать свой профессиональный уровень. Педагогические работники Учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года. Работникам, осваивающим дополнительную профессиональную программу, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость освоения дополнительной профессиональной программы, исходя из потребности Учреждения;
- создавать необходимые условия для совмещения работы обучающимся работникам, проходящим обучение по дополнительным профессиональным программам на рабочем месте или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства. В соответствии с действующим законодательством;
- направлять работника на обучение по дополнительным профессиональным программам, сохраняя за ним место работы, профессию (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.3. Работник обязан:

- постоянно повышать свой профессиональный уровень;

- возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств учреждения. В случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (статьей 249 ТК РФ);

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

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

3.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемыми ими должностями осуществляется один раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением.

3.6. Стороны договорились о следующем:

3.6.1. Правила проведения аттестации педагогических работников Учреждения определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 24.05.2016 №128 «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории ХМАО – Югры».

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

3.6.3. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основание для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации, предъявляемым требованиям к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основание для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

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

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

3.6.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 ТК РФ и ст.47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», или при прохождении военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на 1 год после выхода на работу.

3.6.6. Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист), учитывается независимо от того по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

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

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

3.6.9. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о самообследовании без выполнения аттестационного задания.

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

-имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник

высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»);

- имеют ведомственные награды (медаль К.Д.Ушинского; нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации), государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук» и «доктор наук».

- в межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях;

- в межаттестационный период является победителем во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;

- в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

3.6.10. Работник, признанный по результатам аттестации, не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, работодатель должен руководствоваться п.2 ч.1 статьей 81 ТК РФ и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

3.6.11. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации не ранее чем через 12 месяцев и не более, чем через 18 месяцев с даты вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии педагогического работника занимаемой должности.

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

Перечень должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в
---	---

	графе 1
Учитель; преподаватель	Воспитатель Социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель – логопед	Учитель-логопед; учитель – дефектолог; Воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)
Педагог - психолог	Воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель; Тренер - преподаватель	Инструктор по физкультуре

3.6.13. Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности вправе через два года после её установления, проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль деятельности.

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

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

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

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

- нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);
- незначительной продолжительности работы в Организации по новому месту работы.

3.6.15. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

3.6.16. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации 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.82ТК РФ).

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

4.2. Увольнение работников, являющимися членами ППО по инициативе работодателя проводится с учетом мнения Профкома Учреждения. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на своё заседание.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа ППО. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия, когда за ним сохраняется место работы (должность).

4.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденный председатель ППО;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

4.4. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.5. 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 нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьями 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется условиями трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием непосредственно-образовательной деятельности, годовым календарным учебным графиком, утвержденных в установленном порядке.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

5.3.1. Для женщин, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

5.3.2. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, определённых действующим

законодательством Российской Федерации (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», объёмов реальной учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и Уставом Учреждения.

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

5.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя. Работа в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статьей 153 ТК РФ).

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

5.7. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и по истечении шести месяцев (статьей 122 ТК РФ).

По истечении 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 18 лет;

- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

5.8. Работникам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статьей 115 ТК). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (статья 334 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.9. Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях, работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

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

-с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ), приложение 1 к коллективному договору.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке по согласованию с выборным органом ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных статьёй 125 ТК РФ.

5.11. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьёй 128, 263 ТК РФ, а также в случаях смерти близких родственников (родители, супруг(а), родные братья и сестры, дети) – до 10 календарных дней.

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

5.13. Время перерыва для отдыха и питания для работников учреждения устанавливаются трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в установленном порядке.

Время перерыва для отдыха и питания предоставляется продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается. Педагогическим работникам обеспечивать возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками (статья 108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

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

6.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 14 «Умка».

6.3. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, валюте Российской Федерации (рублях). Днями выплаты заработной платы являются: 27 число текущего месяца выплата аванса за отработанный период с 1 по 15 число текущего месяца, 12 число следующего месяца происходит выплата оставшейся части заработной платы за отработанный период предыдущего месяца. При совпадении дня выплаты с

выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Вновь принятым работникам выплата заработной платы производится в соответствии со статьёй 136 ТК РФ.

6.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

6.5. Выплата заработной платы работнику осуществляется в безналичной форме по личному заявлению работника путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в банке.

6.6. Изменение в оплате труда производится:

6.6.1. При получении образования – со дня предоставления документа о соответствующем образовании;

6.6.2. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.6.3. При присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

6.6.4. При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени кандидата наук;

6.6.5. При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук;

6.6.6. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

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

6.6.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ и статьей 55 Федерального закона «Об образовании» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

6.6.9. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается

устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

6.7. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со статьей 157 ТК РФ. В период полного или частичного закрытия Учреждения в связи с карантинном или по климатическим условиям, педагогическим и другим работникам сохраняется заработная плата, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе. Если ни к каким видам работ они не привлекались, то оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада, должностного оклада) как за простой не по вине работодателя и работника (статья 157 ТК РФ).

6.8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.8.1. Руководитель Учреждения имеет право премировать работника Учреждения по итогам работы. Порядок и размер премии в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад №14 «Умка».

6.9. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом Учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII Трехстороннего соглашения «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

6.10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в получении служебного жилья или жилого помещения коммерческого использования, и ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам на период работы в Учреждении.

7.2. Оказывает материальную помощь:

- в случае смерти работника, или его близких родственников (супруг (а), родители, дети) в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

- в связи с вступлением в брак (впервые) в размере 5000 (пять тысяч) рублей,

- в связи с достижением ими юбилейных дат (50, 60 и 70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также учреждениях, перешедших в ведома структурных подразделений администрации города Нефтеюганска не менее 15 лет, в размере 10 000 (десять тысяч) рублей».

7.2.1. Работникам Учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременная выплата. Выплата производится по основной профессии, занимаемой должности по основному месту работы, проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также организациях, перешедших в ведома структурных подразделений (органов) администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска:

от 10 до 15 лет:

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

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

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

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

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

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

от 15 до 20 лет:

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

- заместитель руководителя - в размере 6,9 прожиточных минимумов,

установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

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

- прочие специалисты - в размере 6 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- служащий - в размере 3,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- рабочий - в размере 2,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

от 20 до 25 лет:

- руководитель - в размере 9,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя - в размере 9,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники - в размере 8,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

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

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

- рабочий - в размере 3,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

свыше 25 лет:

- руководитель - в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя - в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники - в размере 10,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты - в размере 9,9 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- служащий - в размере 5,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения;

- рабочий - в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.»

7.2.2. Оплата один раз в два года частичной стоимости путёвок на санаторно-курортное лечение работникам и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере до 70% стоимости, но не более 20 000 (двадцать тысяч) рублей (общей суммы) и не выше фактически понесённых расходов.

7.2.3. Единовременные выплаты молодым специалистам в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

Молодым специалистом считается лицо:

- 1) в возрасте до 35 лет включительно;
- 2) являющиеся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию;
- 3) заключившее трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору по полученной специальности впервые;
- 4) вступившее в трудовые отношения в течение года после получения диплома. Не считая периодов прохождения срочной военной службы в Армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

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

7.3. Единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию предоставляет в расчете без учёта повышающих коэффициентов, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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

7.5. В коллективных договорах или правилах внутреннего трудового распорядка муниципальных учреждений устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность дополнительного отпуска (Постановление Правительства РФ от 30 сентября 2014 г. N 993).

7.6. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерий их установления регламентируется Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного

учреждения города Нефтеюганска «Детский сад №14 «Умка».

7.7. Выплачивает один раз в календарном году работникам Учреждения в пределах сметы расходов единовременную выплату (материальную помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере определённых на эти цели фондов оплаты труда по основному месту работы, основной профессии, занимаемой должности.

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

7.9. Оказывает работникам Учреждения материальную помощь на профилактику заболеваний к отпуску в размере 1,2 фонда оплаты труда по основному месту работы и основной профессии, (занимаемой должности), определённому в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск.

7.10. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (статьи 313-327 ТК РФ), в том числе установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

7.11. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливает районный коэффициент в размере 1,7 (решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск» (далее по тексту – решение Думы от 27.09.2012 № 373-V в действующей редакции)).

7.11.1. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивает процентную надбавку к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

7.11.2. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый отпуск один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси) (статья 325 ТК РФ) выплачивается компенсация стоимости проезда в порядке и размере, предусмотренном решением Думы от 27.09.2012 № 373-V (раздел 4) в действующей редакции.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении.

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

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

Неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают.

Работодателем производится компенсация расходов исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником заявления не позднее чем за 3 рабочих дня до начала отпуска работника.

Для окончательного расчета работник обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов).

7.11.3. Работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ, разделом 5 решения Думы от 27.09.2012 № 373-V в действующей редакции.

7.11.4. Работникам (приглашенным Учреждением в случае производственной необходимости в целях трудоустройства) возмещаются расходы по найму, аренде жилого помещения в соответствии с разделом 6 решения Думы от 27.09.2012 № 373-V в действующей редакции.

Работникам, заключившим трудовой договор о работе в Учреждении, и прибывшим в соответствии с этим договором из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в Учреждении.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в автономный округ, в случае:

-если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;

-если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока - до истечения одного года работы или был уволен за виновные действия.

7.11.5. Работнику Учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работнику Учреждения, один раз за все время работы на территории муниципального образования и только по основному месту работы.

В случае, если оплата проезда и провоза багажа по прежнему месту работы осуществлялась, но в меньшем объеме, работнику выплачивается разница между оплатой, предусмотренной настоящим разделом, и фактической оплатой стоимости проезда и провоза багажа.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

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

8.3. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4. Обеспечить работников за счет собственных средств специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную

сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядка, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (статья 221 ТК РФ)

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

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

8.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 28.12.2022) "О специальной оценке условий труда").

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

8.9. Обеспечить проведение медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, порядок которых определяется нормативно – правовыми актами и действующим законодательством РФ (приложение 5 к коллективному договору)

8.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты и принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций (статья 212 ТК РФ).

8.11. Производить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно – правовыми актами РФ.

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

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

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

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

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

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

8.18. Обеспечить финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ) (приложение 6 к коллективному договору).

8.19. Совместно с представителями ППО осуществлять контроль за состоянием условий труда и охраны труда.

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

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

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

8.23. Обеспечить функционирование системы охраны труда.

8.24. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ-инфекции, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ-инфекцией или пострадавших от этого заболевания, работодатель обязуется:

8.24.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ- инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно- образовательную кампанию, которая включает:

- включение информации о ВИЧ- инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда;

- организовать и проводить мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и

профилактики ВИЧ - инфекции (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ-инфекции, издание и распространение брошюр профилактической направленности).

8.24.2. Соблюдать права ВИЧ-инфицированных граждан РФ в соответствии с Законом РФ № 38-ФЗ от 30.03.1995 г. «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)».

8.24.3. Не допускать увольнение с работы, отказ в приёме на работу, а также ограничение иных прав и законных интересов, ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции (статья 17 Закона РФ № 38-ФЗ от 30.03.1995 г.).

8.25. В целях прохождения диспансеризации согласно ст. 185.1 ТК РФ и в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, - освободить работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

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

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

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

9. ГАРАНТИИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения в отношении ППО в случаях,

предусмотренных законодательством и настоящим договором.

9.4. Работодатель обязуется предоставлять Профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет горкома профсоюза работников народного образования и науки членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

9.6. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

9.8. Работодатель с учетом мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие.

9.9. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой

для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9.10. Льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- при установлении стимулирующих выплат включать в перечень критериев выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации;

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда признавать социально значимой для образовательной организации и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профкома по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 1 июля 2010 года N 146-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий настоящего коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью

предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий дошкольного образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет настоящий договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по вопросам предпринимательства и трудовым отношениям Департамента по делам администрации города Нефтеюганска.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами, заключившими его. Стороны отчитываются за выполнение настоящего договора на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

11.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие разногласия и конфликты в период действия настоящего договора, связанные с его выполнением.

11.4. 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 Учреждения крайней меры их разрешения — забастовки.

11.5. В случае нарушении или невыполнения обязательств настоящего договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Настоящий договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у работодателя, второй у председателя Профкома.

12.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются в письменном виде, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

12.3. Во всем ином, не оговоренном в настоящем договоре, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

12.4. Договор имеет приложения:

-приложение 1 к коллективному договору (перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск)

-приложение 2 к коллективному договору (норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств);

-приложение 3 к коллективному договору (перечень на приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ);

-приложение 4 к коллективному договору (перечень профессий (должностей) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 14 «Умка» выполняющих работы, связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры);

-приложение 5 к коллективному договору (план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в учреждении).

Перечень
профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1.	Заведующий	3 дня
2.	Заместитель заведующего	3 дня

Основание: была проведена специальная оценка условий труда 06.06.19 г. ст. 119 ТК РФ;

- Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в бюджетных организациях, утвержденные постановлением Правительства от 11.12.2002 г. № 884.

Приложение 2
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад №14 «Умка»

Норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Перечень профессий	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Защитные средства				
1	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	-Младший воспитатель -Уборщик служебных помещений -Машинист по стирке белья -шеф-повар -Повар -Кухонный рабочий	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами щелочей: работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл
2	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	-Дворник -Рабочий по обслуживанию здания	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0 градусов Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
Очищающие средства				
3	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	-Воспитатель -Младший воспитатель -Уборщик служебных помещений -Рабочий по обслуживанию здания -Дворник -Кладовщик	Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Регенерирующие, восстанавливающие средства				

4	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	-Младший воспитатель -Уборщик служебных помещений -Машинист по стирке белья -Повар -Кухонный рабочий -Рабочий по обслуживанию здания -Дворник	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, щелочей: работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); Негативное влияние окружающей среды	100 мл
---	---	---	--	--------

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Основание: была проведена специальная оценка условий труда 06.06.2019 г. ст.212 и 221 ТК РФ;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н (ред. от 07.02.2013) «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Перечень
на приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ)
МБДОУ «Детский сад №14 «Умка»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2
2.	Младший воспитатель	Фартук + колпак для получения пищи Халат (фартук) для уборки в группе Халат (фартук) для уборки в туалете <i>Дополнительно:</i> Перчатки резиновые	2+2 2 2 12 пар
3.	Шеф-повар, повар	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	2 2 2
4.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные <i>При работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки	1 1 3 1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 1 на 2 года
5.	Кухонный рабочий	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 <i>Дополнительно:</i> Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	1 шт 1 комплект до износа 6 пар 2 шт 1 шт 1 на 2 года

6.	Кастелянша, швея	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная	2 2
7.	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием	1 1 1 6 пар
8.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием <i>При мытье полов и мест общественного пользования дополнительно:</i> Перчатки резиновые Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 12 пар 6 пар 1 пара в месяц до износа
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее <i>Зимой дополнительно:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом Шапка-ушанка Меховые рукавицы	1 1 пара 12 пар 6 пар до износа до износа 1 на 1,5 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года 1 пара на 2 года
10.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с	1 2

	нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка и комбинезон на утепляющей прокладке Валенки Шапка-ушанка Меховые рукавицы Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском <i>Дополнительно:</i> Перчатки резиновые или хлопчатобумажные	1 пара 6 пар 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2,5 года 1 на 3 года 1 пара 1 пара на 2 года
--	---	---

Основание: была проведена специальная оценка условий труда 06.06.2019 г. *ст. 221 ТК РФ;*

- Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 1997 г. N 70 «Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта»; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО), (в ред. Постановления Минтруда РФ от 17.12.2001 N 85)

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н, Приказов Минтруда РФ от 20.02.2014 N 103н, от 12.01.2015 N 2н)

- Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 №997-н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей опасными условия труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

- СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»

Приложение 4
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 14 «Умка»

профессий (должностей) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 14 «Умка» выполняющих работы, связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры.

Согласно приказа Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 28 января 2021 года № 29Н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»

Наименование предприятия:

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад № 14 «Умка».

Юридический адрес: г. Нефтеюганск, 14 микр, здание № 17.

Фактический адрес: г. Нефтеюганск, 14 микр, здание № 17.

Ответственные лица за прохождение медосмотров: специалист по охране труда – Сыровацких Юлия Андреевна

	Наименование профессии (должности)	Всего работающих	В том числе женщин	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 28.01.2021 № 29Н	Периодичность осмотра	Примечание
1.	Заведующий	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях Электромагнитное поле широкополосного спектра	п.25 3.2.2.4.	1 раз в год 1 раз в 2 года	

				частот от ПВЭМ			
--	--	--	--	----------------	--	--	--

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Всего работающих	В том числе женщин	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 28.01.2021 № 29Н	Периодичность осмотра	Примечание
2.	Заместитель заведующего	3	3	Работа в дошкольных образовательных организациях Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	п.25 3.2.2.4.	1 раз в год 1 раз в 2 года	
3.	Педагогический персонал (воспитатели, музыкальные руководители, учитель – логопед, педагог – психолог, инструктор по физической культуре (спортзал), инструктор по физической культуре (бассейн), педагог дополнительного образования.	25	25	Работа в дошкольных образовательных организациях Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	п.25 3.2.2.4.	1 раз в год 1 раз в 2 года	

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Всего работающих	В том числе женщин	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 28.01.2021 № 29Н	Периодичность осмотра	Примечание
4.	Старший воспитатель	2	2	Работа в дошкольных образовательных организациях Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	п.25 3.2.2.4.	1 раз в год 1 раз в 2 года	
5.	Специалист ОК	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	п.25 3.2.2.4.	1 раз в год 1 раз в 2 года	
6.	Специалист ОТ	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	п.25 3.2.2.4.	1 раз в год 1 раз в 2 года	

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Всего работающих	В том числе женщин	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 28.01.2021 № 29Н	Периодичность осмотра	Примечание
7.	Делопроизводитель	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	п.25 3.2.2.4.	1 раз в год 1 раз в 2 года	
8.	Младшие воспитатели	14	14	Работа в дошкольных образовательных организациях Галогены (хлор)	п.25 п.1.2.8.1. пр.1	1 раз в год 1 раз в 2 года	
9.	Шеф – повар	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях Тепловое излучение. Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную)	п.23 п.25	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в года	

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Всего работаю щих	В том числе женщин	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 28.01.2021 № 29Н	Периодично сть осмотра	
10.	Повар	4	4	<p>Работа в дошкольных образовательных организациях</p> <p>Тепловое излучение.</p> <p>Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную</p>	п.23 п.25	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p>	

11.	Кухонный рабочий	3	3	<p>Работа в дошкольных образовательных организациях</p> <p>Галогены: хлор</p> <p>Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную)</p> <p>Тепловое излучение.</p>	<p>п.23</p> <p>п.25</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в 2 года</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в 2 года</p>	
-----	------------------	---	---	--	-------------------------	---	--

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Всего работающих	В том числе женщин	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 28.01.2021 № 29Н	Периодичность осмотра	Примечание
12.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	1	0	Работа в дошкольных образовательных организациях Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную)	п.25	1 раз в год 1 раз в год	
14.	Машинист по стирке белья	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях Синтетические моющие средства	п.25	1 раз в год 1 раз в 2 года	
15.	Уборщики служебных помещений	2	2	Работа в дошкольных образовательных организациях Галогены: хлор	п.25	1 раз в год 1 раз в 2 года	

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Всего работающих	В том числе женщин	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 28.01.2021 № 29Н	Периодичность осмотра	Примечание
16.	Кладовщик	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную)	п.23 п.25	1 раз в год 1 раз в год	
17.	Кастелянша	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25	1 раз в год	
18.	Швея	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25	1 раз в год	
19.	Дворник	1	0	Работа в дошкольных образовательных организациях Пониженная температура воздуха в производственных помещениях и на открытой территории	п.25	1 раз в год 1 раз в 2 года	

К какой отрасли относится: образование

Количество работающих: 57 человек

Количество женщин: 55 человек

Количество профвредников: 0 человек

Подростков: нет

Инвалидов: нет

Основание: была проведена специальная оценка условий труда 06.06.2019 г., ст.212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 28.01.2021 № 29н «О порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в ред. Приказа Минздрава РФ от 01.02.2022 N 44н)

Приложение 5
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад №14 «Умка»

ПЛАН
мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в учреждении на 2023-2026 годы

№ п/п	Содержание мероприятий	Финансирование	Отметка об исполнении	Срок	Отметка о выполнен ии
		Заложено средств			
1.	Приобретение дезинфицирующих и моющих средств.	300 000,00	Заведующий Заместитель заведующего	1 квартал <i>ежегодно</i>	
2.	Обучение специалистов по курсу «охрана труда» 5 человек; Обучение специалистов ГОЧС 1 человек; Обучение специалистов по ПТМ 5 человек; Обучение работников по оказанию первой помощи пострадавшему 63 человека; Обучение работников по профессиональной гигиенической подготовке 58 человек.	75 000,00	Заведующий Заместитель заведующего	1 квартал 1 квартал 1 квартал 1 квартал 1 квартал <i>ежегодно</i>	
3.	Проведение лабораторных исследований по программе производственного контроля	50 000,00	Заведующий Заместитель	2 квартал <i>ежегодно</i>	

			заведующего		
4.	Проведение вакцинации работников от клещевого энцефалита, гриппа	не требует финансового вложения	Заведующий Специалист по охране труда	Март Ноябрь <i>ежегодно</i>	
5.	Чистка кровли от снега и сосулек	68 000,00	Заведующий Заместитель заведующего	1,2,4 квартал <i>ежегодно</i>	
6.	Заключение договора на уборку снега	210 000,00	Заведующий Заместитель заведующего	1 год <i>ежегодно</i>	
7.	Дератизация и дезинсекция	30 000	Заведующий Зам. зав	1 год <i>ежегодно</i>	
	ИТОГО:	733 000, 00			

Основание: ст. 212 ТК РФ;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»



Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

22 листов

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 14 «Умка»

Е.В. Хамидуллина