

Департамент образования и молодёжной политики администрации  
города Нефтеюганска

01-10

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения города Нефтеюганска  
«Детский сад № 20 «Золушка»  
на 2020-2023 г.

от работодателя

директор  
  
Л.Н.Голубева  
(расшифровка подписи)  
«26» марта 2020 г.  
М.П.

Коллективный договор (изменения в  
коллективный договор)  
зарегистрирован \_\_\_\_\_ в отделе труда  
департамента экономического развития  
администрации города Нефтеюганска  
Регистрационный номер 611  
« 09 » июля 20 20 года  
(дата регистрации)  
Мавлеев Алексей  
(подпись) (Ф.И.О.)

от работников

председатель первичной  
профсоюзной организации  
  
М.Р.Домченко  
(расшифровка подписи)  
«26» марта 2020 г.  
М.П.

г. Нефтеюганск  
2020 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Считать утратившим силу коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 20 «Золушка» на 2017-2020 г.

Настоящий коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 20 «Золушка» является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 20 «Золушка» и вступает в силу с 16.04.2020г.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад № 20 «Золушка» (далее по тексту – Учреждение), в лице директора (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, гарантированном 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 ответственности их исполнения.

1.6. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ» №273-ФЗ от 29.12.2012г., Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» №1032-1 от 10.04.1991г., Федерального закона «О профессио-

нальных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996г., Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» № 68-оз от 01.07.2013г. и другими 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 работникам.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (часть 1 статьи 43 ТК РФ).

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 отношениях.

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. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

Заключение трудовых договоров с педагогическими работниками осуществляется с учетом следующих запретов, установленных ст. 331 ТК РФ:

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

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 4 ст.331 ТК РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом

порядке;

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

Лица из числа указанных в абзаце 3 части 2 статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим 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 работ, не обусловленного трудовым договором.

2.4. Изменение, определённых сторонами, условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и других условий, осуществляется в соответствии со статьей 74 ТК РФ. О предстоящих изменениях, определённых 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. Перевод работника на другую работу и временный перевод работника на другую работу осуществляется в соответствии с ТК РФ.

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

2.8. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ППО. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. 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.

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

- педагогические работники (не более чем за два года до назначения трудовой пенсии);
- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до назначения трудовой пенсии);
- с более высокой категорией труда и квалификацией;
- одинокие отцы и матери, имеющие детей до 16 лет;
- семейные - при наличии ребёнка (детей), если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- 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;
- председатель ППО, не освобожденный от основной работы, в период использования им указанных полномочий и в течение двух лет после истечения срока его полномочий.

2.13. 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.

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

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

2.16. Работодатель обязуется высвобожденным 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.

#### 2.17. 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 ППО (статья 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.

### **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 (статья 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 статьями 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);

- педагогический работник проходит аттестацию 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 занимаемым ими должностям 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 25.08.2014 №1110 «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) ква-

лификационной 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», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»), ведомственные награды (медали 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

Педагог дополнительного образования	Воспитатель
Музыкальный руководитель	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка).
Инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)
Воспитатель дошкольного образовательного учреждения	Инструктор по физической культуре дошкольного образовательного учреждения
Воспитатель дошкольного образовательного учреждения	Педагог дополнительного образования дошкольного образовательного учреждения.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях и (или) специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель

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.82 ТК 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, являющихся 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:

- педагогические работники (не более чем за два года до назначения трудовой пенсии);
- предпенсионного возраста (не более чем за два года до назначения трудовой пенсии);
- проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- одинокие отцы и матери, имеющие детей до 16 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;
- работники, имеющие несовершеннолетних детей, 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.

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 устанавлива-

ется:

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 24.12.2010 № 2075 «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 до истечения 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 установленного законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях, работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим 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 настоящему 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 статьями 124, 125 ТК РФ.

5.11. Работодатель обязан предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 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. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на 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 включа-



ется. Педагогическим работникам обеспечивается 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 Учреждения.

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 числа 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 о премировании работников Учреждения.

6.9. В целях недопущения снижения заработной платы ниже прожиточного минимума, работодатель обязуется производить ежемесячные выплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы в соответствии с Трёхсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», Положением об оплате труда работников Учреждения.

## **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 5000 (пять 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 ведомства структурных подразделений администрации города Нефтеюганска не менее 15 лет, в размере 5000 (пять 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 ведомства 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 трудоспо-

собного 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 30 лет включительно;
- 2) являющееся 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. Выплату работникам Учреждения единовременных премий к праздничным датам, по результатам работы за год производит при наличии обоснованной экономии фонда труда, на основании приказа руководителя Учреждения.

7.6. Выплачивает один раз в календарном году работникам муниципальных учреждений в пределах сметы расходов единовременную выплату

(материальную помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере определённом на эти цели фондов оплаты труда по основному месту работы, основной профессии, занимаемой должности.

7.7. 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 табелю учета рабочего времени.

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

7.9. 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.

7.10. 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)).

7.10.1. 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».

7.10.2. Работники Учреждения один раз в два года имеют право за счет средств работодателя проезда 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). Работнику выплачивается компенсация стоимости проезда в порядке и размере, предусмотренном решением Думы города Нефтеюганска 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).

7.10.3. 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 города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V в действующей редакции.

7.10.4. Работникам, приглашенным Учреждением в случае производственной необходимости в целях трудоустройства, возмещаются расходы по найму, аренде жилого помещения в соответствии с разделом 6 решения Думы города Нефтеюганска 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.

7.10.5. 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 уста-



новленными нормами работникам, занятых 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) (приложения № 3, 4 к настоящему коллективному договору).

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 (статья 212 ТК РФ).

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 настоящему 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 нормативных 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 работникам 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. Производить выплату компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными вредными факторами устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (статья 219 ТК РФ), нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также по результатам специальной оценки условий труда (приложение 2 к настоящему коллективному договору).

8.19. Обеспечить финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ) (приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

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

8.21. 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.

8.22. 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.

8.23. 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».

8.24. Обеспечить функционирование системы охраны труда.

8.25. Обеспечить контроль за вакцинацией работников (Федеральный закон от 17.09.1998г.№157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» и Национальный календарь профилактических прививок (Приложение №1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 21.03.2014№ 125н).

8.26. Обеспечить проведение мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекции среди работников Учреждения:

- предотвращение случаев ВИЧ-инфекции;
- проведение информационно-образовательной кампании, которая включает распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди работников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;
- недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных работников;
- признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса: раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу;
- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию;
- предоставление работникам информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования;
- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками: создание условий для выполнения трудовых обязанностей до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.
- организация консультативной помощи, тестирования работников на ВИЧ-инфекцию;
- предоставление информации о существующих учреждениях медико-социальной сферы (Федеральный закон от 30 марта 1995 года N 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)», Рекомендации Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда 2010 года №200, свод практических правил Международной организации труда по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» от 22 мая 2001 года, Санитарных правил 3.1.5.2826-10 «Профилактика ВИЧ-инфекции»).

8.27. Предоставлять оплачиваемые дни для прохождения диспансеризации:

- работнику - один рабочий день, один раз в три года, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка,
- работнику предпенсионного возраста - два рабочих дня, один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (части первая и вторая статьи 185.1 ТК РФ).

## **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:

-дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней;

- 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 нарушения 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 - перечень должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск;

- приложение № 2 - перечень профессий (должностей), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах установлены размеры компенсационных доплат;

-приложение № 3 - нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения;

-приложение № 4 - нормы выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств;

-приложение № 5 - перечень профессий (должностей) выполняющих работы, связанные с вредными и опасными производственными факторами и работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (обследования);

-приложение № 6 - план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Приложение № 1  
к коллективному договору  
МАДОУ « Детский сад № 20  
«Золушка» на 2020-2023гг.

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

№	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Директор	5 календарных дней
2	Заместитель директора	4 календарных дня
3	Главный бухгалтер	4 календарных дня
4	Специалист по охране труда	3 календарных дня
5	Специалист по кадрам	3 календарных дня
6	Юрисконсульт	3 календарных дня

**Основание:** ст. 101, 119 ТК РФ Постановление администрации города Нефтеюганска от 17.06.2010 № 1553 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам организаций, финансируемых за счёт средств бюджета города Нефтеюганска».



Приложение № 2  
к коллективному договору  
МАДОУ « Детский сад № 20  
«Золушка» на 2020-2023гг

**Перечень профессий (должностей), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах установлены размеры компенсационных доплат**

№ п/ п	Наименование профессии (должности)	Рекомендованный раз- мер компенсаций
1.	Шеф-повар	4%
2.	Повар	4 %
3.	Кухонный рабочий	4%
4	Машинист по стирке белья	4%

Основание:

1.Статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» (вместе с «Гигиенической классификацией труда (по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса)», утв. Минздравом СССР 12.08.1986 № 4137-86), информация Минтруда России от 13.12.2012, Письмо Минздравсоцразвития РФ от 09.04.2009 № 22-2-15/4.

3.Результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах от 31.12.2019г.

Приложение № 3  
к коллективному договору  
МАДОУ « Детский сад № 20  
«Золушка» на 2020-2023гг

**Нормы бесплатной выдачи  
сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств  
индивидуальной защиты работникам  
МАДОУ «Детский сад № 20 «Золушка»**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)	Основание (пункт отраслевых норм, приказов, постановлений)
1	2	3	4	5
1	Директор	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.32 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
2	Заместитель директора	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.32 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.32 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
3	Шеф-повар	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Фартук хлопчатобумажный	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Головной убор для приготовления и раздачи пищи	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
4	Повар	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Фартук хлопчатобумажный	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н

		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Головной убор для приготовления и раздачи пищи	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
5	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.60 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	п.60 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	п.60 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	п.60 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Головной убор	2 шт.	п.60 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
6	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами:		
		Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.31 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.31 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Головной убор	2 шт.	п.31 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		При работе в неотапливаемых помещениях:		
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1,5 года	п.31 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Сапоги кожаные утепленные, с защитным подноском или ботинки кожаные утепленные, с защитным подноском	1 пара на 2 года	п.31 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	п.31 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
7	Воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	

		Перчатки резиновые	12 пар	
8	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (фартук), головной убор для получения пищи	2 шт. + 2 шт.	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (фартук) для уборки групп, спальной комнаты, приемной	2 шт.	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (фартук) для уборки туалетных комнат	2 шт.	
		Перчатки резиновые	12 пар	
9	Кастелянша	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.48 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
10	Машинист (рабочий) по стирке белья	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.115 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	п.115 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки резиновые	6 пар	п.115 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	дежурные	п.115 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее (респиратор)	до износа	п.115 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
11	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1,5 года	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Щиток защитный лицевой	до износа	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Очки защитные	до износа	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее (респиратор)	до износа	п.135 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
12	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее (респиратор)	до износа	п.171 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
13	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 2 года	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Плащ для защиты от воды	1 шт.	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее (респиратор)	до износа	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
		Зимой дополнительно:		

	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 шт. на 1,5 года	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Сапоги кожаные утепленные, с защитным подноском или валенки с резиновым низом	1 пара на 2 года	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Шапка-ушанка	1 шт. на 3 года	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Перчатки морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н
	Белье нательное утепленное	2 шт.	п.23 Приказа от 09.12.2014 г. №997н

### Основание:

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

2.Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 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)» (с изменениями от 17.12.2001 г.).

3.Постановление от 15.05.2013г. №26 «Об утверждении САНПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы ДОУ».

4.Результаты специальной оценки условий труда.

Приложение № 4  
к коллективному договору  
МАДОУ « Детский сад № 20  
«Золушка» на 2020-2023гг.

**Норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи**

№ п.п.	Перечень профессий	Наименование работ и производственных факторов	Наименование смывающих, обезжиривающих, обеззараживающих средств	Норма выдачи из расчета на месяц
1	<p style="text-align: center;">Воспитатель Младший воспитатель Уборщик служебных помещений Машинист по стирке белья Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений Кладовщик Кухонный рабочий</p>	Работы, связанные с загрязнением	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела	<p>Для мытья рук: 200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>Для мытья тела: 300 гр. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>
2	<p style="text-align: center;">Младший воспитатель Уборщик служебных помещений Машинист по стирке белья Кухонный рабочий</p>	Работы с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами. Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Регенерирующий восстановительный крем для рук	100 мл.
3	Дворник	Работы, связанные с загрязнением  Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0°	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Для мытья рук: 200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

		Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	Защитное средство	ших устройств) Аэрозоль 200 мл
--	--	--	-------------------	-----------------------------------

**Примечания:**

1. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, жидкое туалетное мыло и другие).

2. На работах, связанных с химическими веществами раздражающего действия и др., выдаются защитные, регенерирующие и восстановительные кремы для рук.

**Основание:** Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 22.04.2011 № 20562).



Приложение № 5  
к коллективному договору  
МАДОУ « Детский сад № 20  
«Золушка» на 2020-2023гг.

### ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий (должностей) работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20 «Золушка», выполняющих работы связанные с вредными и (или) опасными производственными работами при выполнении, которых проводятся периодические медицинские осмотры**

№ п/п	Должность	Виды работ	Периодичность	Пункт приказа от 12.04.2011 №302н
<b>Руководители</b>				
1	Директор	Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях, в том числе санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также организациях социального обслуживания, осуществляющих предоставление социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания, полустационарной форме социального обслуживания, в форме социального обслуживания на дому	1 раз в год	п.20 приложение 2
2	Главный бухгалтер	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
3	Заместитель директора	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
4	Шеф-повар	Работа в дошкольных образовательных организациях Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте	1 раз в год	п.15 п.20 приложение 2
<b>Педагогический персонал</b>				
5	Инструктор по физической культуре	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
6	Воспитатель	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
7	Учитель-логопед	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2

8	Педагог дополнительного образования	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
9	Музыкальный руководитель	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
10	Педагог-психолог	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
11	Старший воспитатель	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
12	Тьютор	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
13	Учитель-дефектолог	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
<b>Специалисты</b>				
14	Специалист по кадрам	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
15	Специалист по охране труда	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
16	Бухгалтер	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
17	Юрисконсульт	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
18	Экономист	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
<b>Служащие</b>				
19	Младший воспитатель	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
20	Делопроизводитель	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
<b>Рабочие</b>				
21	Уборщик служебных помещений	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
22	Кухонный рабочий	Работа в дошкольных образовательных организациях, Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте	1 раз в год	п.15 п.20 приложение 2
23	Машинист по	Работа в дошкольных образовательных ор-	1 раз в год	п.20

	стирке белья	ганизациях		приложение 2
24	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
25	Повар	Работа в дошкольных образовательных организациях, Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте	1 раз в год	п.15 п.20 приложение 2
26	Дворник	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2
27	Кладовщик	Работа в дошкольных образовательных организациях Работы в организациях пищевой промышленности, молочных и раздаточных пунктах, на базах и складах продовольственных товаров, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке их на всех видах транспорта	1 раз в год	п.14 п.20 приложение 2
28	Кастелянша	Работа в дошкольных образовательных организациях	1 раз в год	п.20 приложение 2

**Основание:** приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядка проведения этих осмотров (обследований)».

Приложение № 6  
к коллективному договору МАДОУ  
«Детский сад № 20 «Золушка»  
на 2020-2023гг.

### ПЛАН

мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профес-  
сиональных рисков в муниципальном автономном дошкольном  
образовательном учреждении города Нефтеюганска  
«Детский сад № 20 «Золушка»

№ п/п	Содержание мероприятий	Финансирова- ние	Ответст- венные	Срок испол- нения
1	<b>Организационные мероприятия</b>			
1.1	Организация и проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в соответствии с ГОСТ 12.0.004–90 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» и Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утв. постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29.	Субсидии Приносящая доход дея- тельность	Заместители директора, старший вос- питатель, шеф-повар, инструктор по физической культуре	По графику
1.2.	Организация обучения и проверки знаний руководителей и специалиста по охране труда.	Субсидии Приносящая доход дея- тельность	Директор Специалист по охране труда	По графику
1.3.	Проведение инструктажей по охране труда с работниками учреждения, с работниками сторонних организаций		Специалист по охране труда Заместители директора	По графику
1.4.	Организация и проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в соответствии с приказом министерства здравоохра- нения Российской Феде-	Субсидии	Специалист по охране труда	По графику

	рации от 29 июня 2000 года N 229 «О профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций»			
1.5.	Организация работы комиссии по проверке знаний охраны труда у работников образовательной организации.		Директор Специалист по охране труда комиссия	По графику
1.6.	Пересмотр инструкций, программ вводного инструктажа по охране труда.  Обеспечение наличия инструкций по охране труда на рабочих местах		Специалист по охране труда	При необходимости
1.7.	Приобретение журналов по охране труда	субсидии	Заместитель директора	1 квартал, 4 квартал
1.8.	Организация работы комиссии по охране труда		Специалист по охране труда	По плану
1.9.	Оснащение кабинета по охране труда, стендов по охране труда, приобретение необходимых наглядных пособий и т. п.	Приносящая доход деятельность	Специалист по охране труда Заместитель директора	ежегодно
1.10.	Наличие наглядного информационного материала в группах по безопасности жизни и деятельности воспитанников		Комиссия по ОТ Заместитель директора	постоянно
1.11.	Участие в проведении выставок, конкурсов по охране труда		Специалист по охране труда	По плану
1.12.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением (по согласованию с профсоюзом)		Директор Специалист по охране труда	В соответствии с положением (3 ступени контроля)
1.13.	Проведение испытаний спортивного оборудования		Специалист по охране труда	Август декабрь
1.14.	Заключения соглашения по охране труда между администрацией и первичной профсоюзной организацией		Директор Председатель ППО	декабрь

1.15.	Подготовка учреждения к новому учебному году, к летнему оздоровительному периоду.		Директор Заместитель директора специалист по охране труда	Май, Август
1.16.	Проведение специальной оценки условий труда		Специалист по ОТ	При создании новых рабочих мест
1.17.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим	субсидии	Специалист по ОТ	Апрель-май
1.18.	Проведение мероприятий по противодействию распространению ВИЧ-инфекции среди работников Учреждения		Специалист по ОТ	По плану
2.	<b>Технические мероприятия</b>			
2.1.	Очистка шахт вентиляционной системы с целью выполнения нормативных требований по микроклимату в пищеблоке и прачечном цехе.	субсидии	Директор Заместитель директора	2 раза в год
2.2.	Нанесение на оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности		Заместитель директора Специалист по охране труда	Май
2.3.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Субсидии	Заместитель директора	ежегодно 2квартал
2.4.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится два раза в год — весной и осенью). Проверка состояния территории детского сада для своевременного устранения причин, несущих угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников.		Заместитель директора Комиссия по охране труда	Апрель, сентябрь
2.5.	Техническое обслуживание	субсидии	Заместитель директора	ежемесячно

	бактерицидных ламп			
2.6.	Техническое обслуживание системы вентиляции	субсидии	Заместитель директора	ежемесячно
2.7.	Техническое обслуживание лифта на пищеблоке	субсидии	Заместитель директора	ежемесячно
2.8.	Заключение договора на очистку и вывоз снега с территории учреждения	субсидии	Заместитель директора	ежегодно
2.9.	Организация планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений	субсидии	Заместитель директора	по необходимости
2.10.	Контроль работоспособности осветительной аппаратуры, искусственного и естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, общественных местах, на территории учреждения.	Субсидии	Заместитель директора	постоянно
2.11.	Проведение мероприятий по проверке готовности теплосетей к отопительному сезону и мероприятия по их обслуживанию		Заместитель директора	Август
2.12.	Техническое обслуживание систем водоочистки	субсидии	Заместитель директора	постоянно
3.	<b>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>			
3.1.	Организация и проведение медицинских осмотров работников в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.	Субсидии	Специалист по охране труда	По плану-графику
3.2.	Проведение психиатрического освидетельствования работников (1 раз в 5 лет)	Субсидии	Специалист по охране труда	По плану графику

3.3.	Обновление аптек для оказания первой помощи работникам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 № 169н.	Субсидии Приносящая доход Деятельность	Заместитель директора	1 раз в год
3.4.	Оснащение санитарно-бытовых помещений (душевых, умывальных, санузлов, помещений для личной гигиены женщин, помещений для обработки, хранения и выдачи специальной одежды и др.) смывающими и обезвреживающими средствами	Субсидии	Заместитель директора	
3.5.	Организация проведения лабораторных исследований в учреждении в соответствии с программой производственного контроля	субсидии	Заместитель директора, специалист по ОТ	По программе
3.6.	Организация вакцинации работников		Специалист по охране труда	По графику прививок
3.7.	Обеспечение питьевого режима, приобретение бутилированной воды		Заместитель директора	постоянно
4	<b>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>			
4.1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н и приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н.	Субсидии	Заместитель директора	В соответствии с нормами выдачи
4.2.	Обеспечение работников (по согласованию с первичной профсоюзной организацией) смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами выдачи смыва-	Субсидии	Заместитель директора	В соответствии с нормами выдачи



	вающих и обезвреживающих средств в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н			
4.3.	Обеспечение работников масками в период повышения заболеваемости ОРВИ и гриппом	Субсидии	Заместитель директора	В период действия приказа
<b>5</b>	<b>Мероприятия по пожарной безопасности</b>			
5.1.	Разработка( пересмотр) и утверждение инструкций противопожарной безопасности, планов-схем эвакуации людей в случае возникновения пожара;		Заместитель директора	При необходимости
5.2.	Заключение договора на обслуживание и текущий ремонт системы охранно-пожарной сигнализации, РСПИ «Стрелец-мониторинг», в том числе осмотр внутренних и наружных пожарных кранов	Целевые субсидии	Директор	1 раз в год
5.3.	Организация перезарядки огнетушителей	субсидии	Заместитель директора	По графику
5.4.	Организация огнезащитной обработки	Целевые субсидии	Заместитель директора	1 раз в год
5.5.	Организация обучения ответственных по пожарно-техническому минимуму в учебных центрах	субсидии	Директор	По графику
5.6.	Обслуживание автоматической задвижки по пожарной безопасности на вводе	субсидии	Заместитель директора	Постоянно
5.7.	Проведение тренировочных эвакуаций людей в случае возникновения пожара		Заместитель директора	2 раза в год
5.8.	Обеспечение средствами пожаротушения, фонариками и др.	субсидии	Заместитель директора	При необходимости

**Основание:**

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 марта 2012г. № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

