

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города Нефтеюганска
«Детский сад №13 «Чебурашка»
(наименование учреждения)
на 2022 - 2025 гг.

От работодателя

Боченкова Н.П.

заведующий

МБДОУ «Детский сад №13

«Чебурашка»



(подпись)

Н.П.Боченкова

(расшифровка подписи)

« » марта 2022 г.

От работников

Енычева И.М.

председатель первичной

профсоюзной организации



(подпись)

И.М.Енычева

(расшифровка подписи)

М.П.

« » марта 2022 г.



г. Нефтеюганск, 2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 13 «Чебурашка» (далее по тексту – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 13 «Чебурашка».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад № 13 «Чебурашка» (далее по тексту – Учреждение), в лице заведующего Учреждением Боченковой Натальи Петровны (далее по тексту – работодатель);

- работники Учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО) в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Енычевой Ирины Михайловны.

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

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

1.6. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями), Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.07.2013 № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (с изменениями) 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 (статьи 372, 373 ТК РФ).

1.8. Предметом настоящего коллективного 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) и вступает в силу с 30.03.2022 года.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.14. ППО обязуется разъяснить работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения, возникающие между работодателем и работником оформляются заключением трудового договора. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон, и является основанием для

издания приказа о приеме работника на работу.

2.2.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, а также действующим межотраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск, настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.3.Трудовые договоры могут заключаться:

- 1)на неопределенный 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 ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то трудовой 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 трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

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

2.5.В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия.

2.6.Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения.

2.7.Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных

обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, либо по инициативе работодателя, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Российской Федерации (статьи 74, 162 ТК РФ).

2.8. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.9. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

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

2.11. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 частью 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа ППО.

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

2.13. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

2.14. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к

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

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

2.15. При заключении трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно необходимо руководствоваться статьей 312.2 ТК РФ.

2.16. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя регулируется статьей 312.3 ТК РФ, локальным нормативным актом учреждения в действующей редакции, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

При организации труда дистанционных работников работодатель руководствуется статьей 312.6 ТК РФ.

2.17. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

2.18. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут в соответствии со статьей 312.8 ТК РФ.

2.19. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя осуществляется в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ и локальным нормативным актом Учреждения в действующей редакции, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара,

наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

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

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

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

2.23. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не

выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Работники Учреждения имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Педагогические работники имеют право проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Определять необходимость освоения дополнительной профессиональной программы работниками, исходя из потребности Учреждения;

3.2.2. Создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим обучение по дополнительным профессиональным программам на рабочем месте или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях, высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ;

3.2.4. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ, с отрывом от работы, сохранять за ним место работы, профессию (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, 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);

3.2.5. Применять профессиональные стандарты в части установления требований к квалификации, которая необходима работнику для выполнения

своей трудовой функции, в случае если данные требования установлены нормативными правовыми актами РФ.

В случае, если такие требования не установлены, то профессиональные стандарты применять с целью определения требований к квалификации работников с учетом особенностей их трудовых функций, зависящих от технологий и организации производства и труда (статья 195.3 ТК РФ).

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в установленном законодательством порядке, в соответствии с действующими нормами Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.07.2016 № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (с изменениями), приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями), приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в действующей редакции), приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 24.05.2016 № 828 «Об аттестации педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и признании утратившими силу некоторых приказов Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» (с изменениями).

3.2.7. Учитывать при начислении заработной платы квалификационную категорию, установленную педагогическим работникам по основной должности, при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, при условии совпадения профиля работы (деятельности), в соответствии с перечнем должностей, (приложение №1 к коллективному договору).

3.3. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

3.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- 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 ТК 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 (статья 249 ТК РФ).

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей (профессий) и работников, перечень вакансий.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. При сокращении численности или штата работников Учреждения, преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (не более чем за два года до наступления возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости, в том числе на назначение указанной пенсии досрочно);

- проработавшим в Учреждении свыше 20 лет;

- одиноким отцам и матерям, имеющим детей до 16 лет;

- воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденным ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

4.4. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по инициативе работодателя проводится с учетом мнения ППО Учреждения. ППО Учреждения рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и перерывы для отдыха и питания работников Учреждения определяются в соответствии с ТК РФ, условиями трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утверждаемыми в установленном порядке.

Работникам предоставляется время перерыва для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается. Педагогическим работникам предоставляется

возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками (статья 108 ТК РФ).

5.2.Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3.Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, согласно приказу Министерства Образования и Науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (с изменениями).

5.4.Для женщин Учреждения (работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) устанавливается 36 - часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.5.Продолжительность рабочего времени, ежедневной работы (смены) работника-инвалида определяются работодателем с учетом группы инвалидности и индивидуальной программы реабилитации (абилитации). Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, при этом заработная плата выплачивается в полном размере, что и при полной рабочей неделе.

5.6.В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.7.Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, на основании приказа по Учреждению.

5.8.Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы по выполнению дополнительной работы в течение рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, по другой или такой же профессии (должности), не предусмотренной трудовым договором, допускается с письменного согласия работника в соответствии со статьями 60.2, 151 ТК РФ.

5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ППО, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статьи 122, 123 ТК РФ).

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам-инвалидам любой группы (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации).

5.13. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев в соответствии со статьей 122 ТК РФ.

5.14. Кроме установленного законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях, работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- лицам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней (статья 321 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем (статья 101, 119 ТК РФ), приложение 2 к коллективному договору.

5.15. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.16. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и предусматривается в соответствии со статьями 124, 125 ТК РФ.

5.17. Работодатель обязуется предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

- в порядке и размере для работников, в соответствии со статьями 128, 263, 335 ТК РФ;

- работнику – инвалиду продолжительностью до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);

- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), родные братья и сестры, дети) – до 10 календарных дней.

5.18.Работодатель предоставляет педагогическим работникам Учреждения, не реже чем через каждые 10 лет педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со статьей 335 ТК РФ.

5.19.Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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 в соответствии с ТК РФ, нормативно-правовыми актами Правительства ХМАО-Югры и администрации города Нефтеюганска, настоящим коллективным договором, положением об оплате труда работников Учреждения.

6.3.Расчетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в валюте Российской Федерации (в рублях):

- 27 числа текущего месяца – за первую половину месяца;

- 12 числа следующего месяца за отчетным – окончательный расчет за отработанный месяц.

Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

6.5. Изменение в оплате труда работникам производится:

- при получении образования – со дня предоставления документа о соответствующем образовании;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при получении государственной или окружной награды, присвоении почетного звания – со дня получения награды или присвоения почетного звания;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени кандидата наук;

- при изменении разряда – со дня предоставления документа о присвоении разряда.

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

6.7. Оплата времени простоя работникам производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ. В период полного или частичного закрытия Учреждения, в связи с карантином или по климатическими условиями педагогическим и другим работникам сохраняется заработная плата, если они привлекались к другой учебно – воспитательной, методической или организационной работе.

6.8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.8.1. Работодатель Учреждения имеет право производить единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за особые достижения при выполнении работ (услуг) работникам Учреждения, направленные на стимулирование работников к эффективному результату труда, а также в случаях особой важности и повышенной сложности выполняемых ими заданий. Конкретный размер единовременных (разовых) стимулирующих выплат и порядок устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.9. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера выплаты, установленной статьями 133, 133.1 ТК РФ.

6.10. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с Департаментом образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска, может осуществляться единовременное премирование работников Учреждения к юбилейным и праздничным датам в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников Учреждения, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников Учреждения и не может превышать 10 тысяч рублей. Единовременное премирование осуществляется в Учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году. Премия выплачивается работникам по основному месту работы и основной занимаемой должности, состоящим в списочном составе на дату издания приказа о выплате премии по Учреждению, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и до 3-х лет, уволившись по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию или переводом в другое образовательное учреждение (если событие имело место до издания приказа о выплате премии).

6.11. В целях поддержки молодых специалистов (молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией), а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.12. Работодатель производит единовременные социальные выплаты работникам Учреждения для их социальной защищенности, в соответствии с правовыми актами администрации города Нефтеюганска и коллективным договором Учреждения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Предоставляет социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

7.2. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ.

7.3. Ходатайствует перед уполномоченным органом Учредителя Учреждения о предоставлении жилья нуждающимся работникам на период работы в Учреждении.

7.4. Оказывает материальную помощь работникам Учреждения в виде единовременных социальных выплат в следующих случаях:

- в случае смерти работника или его близких родственников (супруг

(а), родители, дети);

- в связи с достижением работника возраста 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 из ведомств организаций города Нефтеюганска, не менее 15 лет;

- компенсации частичной стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работника и его несовершеннолетних детей;

- при устройстве на работу молодых специалистов;

- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию;

- при вступлении в брак (впервые).

7.5.Порядок предоставления, размер и конкретные случаи, при которых производятся единовременные социальные выплаты, определяются действующими нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а так же Межотраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганск и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск.

7.6.Компенсационная выплата за приобретение санаторно-курортной путевки производится не чаще, чем один раз в два года (при наличии денежных средств) в размере, предусмотренном действующим Межотраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганск и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск.

7.7.Молодым специалистам 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 предоставляется единовременная выплата в размере, предусмотренном Положением об оплате труда работников Учреждения.

Состав фонда оплаты труда для расчета единовременной выплаты молодым специалистам определяется, исходя из должностного оклада, установленной ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы, с учетом районного коэффициента и северной надбавки, установленного на дату приема на работу.

7.8.Работодатель 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.

7.9.Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (Закон ХМАО-Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в ХМАО-Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа» (с изменениями).

7.10.Работникам Учреждения при исчислении заработной платы

выплачивается процентная надбавка к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленном Решением 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» (с изменениями), (далее по тексту – Решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 №373-V) .

7.11.Работникам Учреждения, один раз в два года производится компенсация оплаты стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно (статья 325 ТК РФ) в порядке и размерах, предусмотренном. Решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 №373-V.

7.12.Работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, предоставляются за счет средств работодателя гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ, разделом 5 Решения Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V.

7.13.Работникам, приглашенным на работу в Учреждение из других муниципальных образований (субъектов РФ), возмещаются расходы по найму, аренде жилого помещения в соответствии с разделом 6 Решения Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V. Порядок и размеры возмещения расходов по договорам найма, аренды жилого помещения, заключаемым в соответствии с гражданским законодательством, а также порядок отнесения отдельных категорий граждан к приглашенным специалистам в отношении работников Учреждения, устанавливаются муниципальным правовым актом администрации города Нефтеюганска.

7.14.Работникам Учреждения и членам его семьи в случае переезда по новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа в порядке и размерах, предусмотренным Решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 №373-V.

7.15.Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере 1,2 фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности месяца предшествующего уходу в отпуск. Конкретный размер единовременной выплаты на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается приказом заведующего Учреждением.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках), согласно табеля учета рабочего времени, работнику, вновь принятому на работу, а также работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию и не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

7.16. Работникам (родителям, законным представителям), воспитывающим детей младшего школьного возраста (учащиеся 1 – 4 классов образовательных организаций), по их заявлению предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) в количестве 1 календарного дня.

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 режимы труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными 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 и порядке, в

соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, или связанных с загрязнением (статья 212 ТК РФ) (приложения 3, 4 к коллективному договору).

8.5. Обеспечить приобретение, учёт, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт (замену) средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви, средств индивидуальной защиты органов дыхания (маски медицинские одноразовые, тканевые маски многоразовые и иные СИЗ (антисептик для обработки рук) на период неблагоприятной санитарно-эпидемиологической обстановки и/или карантинных мероприятий) за счет собственных средств (статья 221 ТК РФ).

8.6. Для всех поступающих на работу лиц, а также уже работающих лиц, обеспечить проведение инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний по охране труда, обеспечить прохождение стажировки на рабочем месте вновь принятых работников в количестве 2 смен следующих профессий:

- младший воспитатель
- повар
- кухонный рабочий
- машинист по стирке белья
- уборщик служебных помещений
- дворник
- рабочий по обслуживанию здания
- кладовщик.

8.7. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ-инфекции, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ-инфекцией или пострадавших от этого заболевания, с целью предотвращению новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает в себя:

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

- организовать и проводить мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ-инфекции;

- соблюдать права ВИЧ-инфицированных граждан РФ в соответствии с Законом РФ №38-ФЗ от 30.03.1995 «О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекция);

- не допускать увольнения с работы, отказ в приеме на работу, а также ограничение иных прав и законных интересов, ВИЧ-инфицированных на

основании наличия у них ВИЧ-инфекции (ст.17 Закона РФ №38-ФЗ от 30.03.1995)

8.8.Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с трудовым законодательством (статья 212 ТК РФ).

8.9.Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы, профессии (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований) (статья 212 ТК РФ) (приложение 5).

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

8.11.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.

8.12.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).

8.13.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.

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

8.15.Обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с ППО (статья 212 ТК РФ).

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

8.17.Обеспечить работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и ППО (статья 218 ТК РФ).

8.18. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда.

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

8.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

8.22. Осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда совместно с ППО.

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 ППО или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязуется предоставлять ППО 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 освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя ППО и членов ППО на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.8. Члены ППО включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, распределению стимулирующего фонда, охране труда, социальному страхованию, органов управления Учреждения (общее собрание трудового коллектива, Управляющий совет) и других.

9.9. Работодатель по согласованию с ППО рассматривает вопросы:

- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установления заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применения систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101, 119 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составления графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждения формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- о размерах повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- установления сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие вопросы соответствии с ТК РФ.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ППО обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов ППО по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами ППО, в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет ППО.

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 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 ППО 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 Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий 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 в период действия настоящего договора разногласия и конфликты, 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 коллективный договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу.

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

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

12.4. Коллективный договор имеет приложения:

-приложение 1 к коллективному договору (перечень должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория);

-приложение 2 (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск);

-приложение 3 к коллективному договору (нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения);

-приложение 4 к коллективному договору (норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств);

-приложение 5 к коллективному договору (перечень профессий (должностей) выполняющих работы, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (обследования);

-приложение 6 к коллективному договору (перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков).

Приложение 1
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад №13 «Чебурашка»
на 2022 – 2025 гг.

Перечень должностей,
по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Руководитель физвоспитания	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, ведущий занятия по курсу «Технология»; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем по основной должности)
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»	Инструктор по физическому воспитанию
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
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Музыка» (независимо от типа образовательной организации)	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре

Основание:

1.Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 24.05.2016 № 828 «Об аттестации педагогических работников в организациях,

осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и признании утратившими силу некоторых приказов Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» (с изменениями).

Приложение 2
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад №13 «Чебурашка»
на 2022 - 2025 гг.

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

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

Основание:

1. Статьи 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. 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 счет средств бюджета города Нефтеюганска».

Приложение 3
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 13 «Чебурашка»
на 2022- 2025 гг.

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и
других средств индивидуальной защиты работникам учреждения

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)	Основание (пункт отраслевых норм, приказов, постановлений)
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	2 6 пар	Приказ Минтруда от 09.12.2014г. № 997н
2.	Младший воспитатель	Фартук+ колпак для получения пищи Халат (фартук) для уборки в группе Халат (фартук) для уборки в туалете) <i>Дополнительно:</i> Перчатки резиновые	3+3 3 3 12 пар	Приказ Минтруда от 09.12.2014г. № 997н
3.	Шеф- повар, повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Фартук хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Тапочки на нескользящей подошве Нарукавники из полимерных материалов	2 2 3 3 1 пара до износа	Приказ Минтруда от 09.12.2014г. № 997н п.122
4.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Косынка хлопчатобумажная Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Тапочки на нескользящей подошве <i>При работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i> Куртка на утепляющей подкладке Брюки на утепляющей подкладке	2 2 2 пары 1 на 3 года 1 пара 1 на 1,5 года	Приказ Минтруда От 09.12.2014 № 997н п. 49 Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997г. №70

		Валенки с резиновым низом Перчатки из хлопчатобумажной ткани	1 на 1,5 года 1 на 2 года 6 пар	
5.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук хлопчатобумажный Фартук клеёнчатый с нагрудником Тапочки на нескользящей подошве Перчатки резиновые Перчатки хлопчатобумажные <i>При работах в овощехранилищах дополнительно:</i> Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	2 3 2 1 пара 12 пар 6 пар 1 на 1,5 года 1 пара на 2 года	СанПиН 2.4.1. 3049-13 п.19.5 Приказ Минтруда от 09.12.2014г. № 997н п.60 Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997г. № 70
6.	Кастелянша швея	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная	2 2	Приказ Минтруда от 09.12.2014 № 997н п.48
7.	Машинист по стирке белья	Костюм или халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником тапочки на нескользящей подошве Перчатки резиновые	2 2 1 1 пара 6 пар	Приказ Минтруда от 09.12.2014 № 997н п.115
8.	Уборщик служебных помещений	Халат(фартук) хлопчатобумажный или из смешанных тканей <i>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</i> Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием	2 12 пар 6 пар	Приказ Минтруда от 09.12.2014г. № 997н п.170

9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные Сапоги резиновые с защитным подноском Респиратор Очки защитные Перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Перчатки резиновые <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом Шапка – ушанка Меховые рукавицы <i>Дополнительно:</i> Перчатки хлопчатобумажные	2 1 пара 1 пара 1 до износа до износа 4 пары 1 на 3 года 12 пар 1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года 1 пара на 2 года 6 пар	Приказ Минтруда от 09.12.2014 № 997н п. 135 Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997г. № 70
----	---	---	--	---

10	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2	Приказ Минтруда от 09.12.2014 № 997н п. 23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997г. № 70
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года	
		Ботинки кожаные	1 пара	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		<i>Зимой дополнительно:</i>		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года	
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года	
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 2 года	
		Шапка- ушанка	1 на 3года	
		Меховые рукавицы	1 пара на 2 года	
		<i>Дополнительно:</i>		
		Перчатки хлопчатобумажные	6 пар	

Основание:

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

2.Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 1997г. № 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)».

Приложение 4
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад №13 «Чебурашка»
на 2022-2025 гг.

Норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств

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

Примечание:

На работах связанных с легкосмываемыми загрязнениями работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно- бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Основание:

1.Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых

норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Приложение 5
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад №13 «Чебурашка»
на 2022-2025гг.

СПИСОК

профессий (должностей) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 13 «Чебурашка», подлежащих прохождению периодического медицинского осмотра согласно приказа Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 28.01.2021 №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 21 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и(или) опасными производственными факторами, а так же работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Наименование предприятия:

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад № 13 «Чебурашка»

Юридический адрес: г. Нефтеюганск, 2 мкр, здание № 31

Фактический адрес: г. Нефтеюганск, 2 мкр, здание № 31

Ответственные лица за прохождение медосмотров:

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Всего работающих	В том числе женщин	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 28.01.2021 №29н	Периодичность осмотра	Примечание
1.	Педагоги (воспитатели, музыкальные руководители, учитель – логопед, учитель - дефектолог, педагог – психолог, инструктор по физической культуре)	30	29	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр. 1	1 раз в год	
2.	Заведующий	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр.1	1 раз в год	

3.	Заместители заведующего	2	2	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр. 1	1 раз в год	
4.	Специалист по охране труда	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр. 1	1 раз в год	
5.	Специалист по кадрам	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр. 1	1 раз в год	
6.	Контрактный управляющий	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр. 1	1 раз в год	
7.	Делопроизводитель	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр. 1	1 раз в год	
8.	Младшие воспитатели	14	14	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр. 1	1 раз в год	
9.	Шеф – повар, повара	4	4	Работа в дошкольных образовательных организациях Работа в организациях пищеблока	п.25 пр. 1, п.23 пр. 1	1 раз в год	
10.	Машинисты по стирке белья	2	2	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр. 1	1 раз в год	
11.	Уборщики служебных помещений	2	2	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр. 1	1 раз в год	

12.	Кладовщик	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр. 1	1 раз в год	
13.	Кухонный рабочий	3	3	Работа в дошкольных образовательных организациях Работа в организациях пищеблока	п.25 пр. 1 п.23 пр.1	1 раз в год 1 раз в год	
14.	Дворники	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр. 1	1 раз в год	
15.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	0	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр. 1	1 раз в год	
16.	Швея - кастелянша	1	1	Работа в дошкольных образовательных организациях	п.25 пр. 1	1 раз в год	

Итого: 66 работников, из них 2 мужчин: до 40 лет – 1, после 40 лет – 1

-кухонный рабочий-3

Женщин старше 40 лет- 49

- повар - 3

- администрация – 3

- шеф-повар – 1

-педагогические работники-30

- прочие специалисты (делопроизводитель, специалист по кадрам, специалист по охране труда, контрактный управляющий) - 4

-младших воспитателей- 14

-швея-кастелянша -1

- кладовщик - 1

-дворник-1

-рабочий по обслуживанию зданий-1

-уборщик служебных помещений-2

- машинист по стирке белья - 2

Приложение 6
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад №13 «Чебурашка»
на 2022-2025 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
мероприятий по улучшению условий и охраны труда
и снижению уровней профессиональных рисков (на 2022 год)

№	Содержание мероприятий	Финансирование		Ответственные	Срок исполнения	Отметка о выполнении
		Заложено средств	Бюджет (внебюджет)			
1	Дополнение к аптечкам	40 000	Бюджет	Заведующий, заместитель заведующего	в течение года	
2	Приобретение смывающих, обезжиривающих и обезвреживающих средств (мыло и др.)	251 000	внебюджет	Заведующий, заместитель заведующего	в течение года	
3	Медицинский осмотр работников	238 000	Бюджет	Заведующий Специалист по охране труда	2 кв	
4	Обучение по курсу «Пожарно-технический минимум» руководителей, специалистов и др. категорий работников, гигиеническое обучение, ГО ЧС	47 000	Бюджет	Заведующий, Специалист по охране труда	2 кв	
5	Проведение вакцинации работников от гриппа, клещевого энцефалита	Не требует затрат	Не требует затрат	Специалист по охране труда	3 кв	
6	Обучение работников первой	33 000	Бюджет	Заместитель заведующего	2 кв	

	доврачебной помощи, охране труда					
7	Проведение перезарядки огнетушителей	17 000	Бюджет	Заместитель заведующего	2 кв	
8	Приобретение инвентаря для работников	29 000	Внебюджет	Заместитель заведующего	в течение года	
9	Лабораторные исследования	30 000	Бюджет	Заместитель заведующего	2 кв	
10	Приобретение масок медицинских одноразовых, антисептика для обработки рук, дезинфицирующих средств, бесконтактные термометры	204 500	внебюджет	Заместитель заведующего	в течение года	
11	Приобретение спецодежды	0	бюджет	Заместитель заведующего	в течение года	
12	Устройство новых и реконструкция имеющихся вентиляционных систем	227 000	внебюджет	Заместитель заведующего	в течение года	
13	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников	235 000	бюджет/внебюджет	Заместитель заведующего	в течение года	
	ИТОГО:	1 351 500				

Основание:

1.Приказ Министерства труда и социального развития РФ № 771н от 29.10.2021 г. (вступил в силу с 01.03.2022) «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».