

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»

 А.А. Василенкова  
\_\_\_\_\_ 2016г.  
М.П.

**От работодателя:**

И.о. директора МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»

 Г.Ф. Халимова  
\_\_\_\_\_ 2016г.  
М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье» (МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье») на 2016-2019 годы

Коллективный договор (изменение, дополнение) зарегистрирован  в отделе по вопросам предпринимательства и трудовым отношениям департамента по делам администрации города Нефтеюганска  
Регистрационный номер 153  
« 02 » сентября 20 16 года  
(дата регистрации)  
Главной специалист  
(должность)  
Мещеряков С.И.  
(подпись)

г. Нефтеюганск, 2016

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье» (далее по тексту – Учреждение).

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

1.3. Предметом настоящего коллективного договора (далее по тексту – договор) являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.

В договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

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

1.5. Сторонами настоящего договора являются:

– Учреждение, в лице его представителя – исполняющего обязанности директора Учреждения Халимовой Гюзель Фаритовны (далее по тексту – работодатель);

– работники Учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – Профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Василенковой Альбины Александровны.

1.6. Работодатель признает Профсоюз, выборный коллегиальный орган Профсоюза (далее по тексту – Профсоюзный комитет) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7. Действие настоящего договора распространяется на:

– работодателя;

– работников, являющихся членами Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с работодателем;

– работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, не являющихся членами Профсоюза, от имени которых работодатель на основании письменного заявления работников ежемесячно перечисляет денежные средства в размере 1 процента от их заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации (ст. 30, 31 ТК РФ).

На работников, не являющихся членами Профсоюза и не подавших соответствующего письменного заявления в Профсоюзный комитет и работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 1 сентября 2016 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях предусмотренных ст. 43 ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения 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.

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

1.11. 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. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

Профсоюзный комитет воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.13. Локальные нормативные акты Учреждения социально-экономического характера, содержащие нормы трудового права, принимаются с учётом мнения (согласование) Профсоюзного комитета.

1.14. Стороны договорились, что текст настоящего договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 10 календарных дней после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись.

1.15. Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам

Учреждения положения настоящего договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем договоре.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

2.1. Работодатель оформляет трудовые отношения заключением трудового договора.

2.2. Работодатель заключает трудовой договор с работником, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, либо иным действующим законодательством РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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.

Работодателю запрещено заключать срочные трудовые договора в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа работодателя о приеме на работу.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы от 31.12.2014 № 12/14.0445 (далее по тексту – Отраслевое соглашение), Уставом Учреждения, настоящим договором и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, и не могут ухудшать положение

работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими отраслевыми, межотраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

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

2.6. Работодатель заключает трудовой договор с педагогическими работниками с учетом особенностей их труда и в соответствии с:

- ст. 331 ТК РФ;

- ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

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

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- 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 абз. 3 ч. 2 ст. 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.

2.7. С иными работниками Учреждения трудовой договор заключается с учетом ст. 351.1 ТК РФ.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.9. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, объем учебной нагрузки (для педагогических работников) и другие условия.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения (согласования) Профсоюза в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.13. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового 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 ТК РФ (ст.74, 162

ТК РФ).

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.

2.14. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72<sup>2</sup> ТК РФ (временные переводы).

### **3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ).

3.2. Работодатель осуществляет увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с учётом мотивированного мнения (согласования) Профсоюзного комитета, в соответствии со ст. 373 ТК РФ. Профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3.3. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ и взаимосвязанных положений абз. 3 ч. 2 ст. 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.

3.4. Работодатель обязан уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 (два) месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за 3 (три) месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей (профессий) и работников, перечень вакансий и предполагаемые варианты трудоустройства.

3.5. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- работники предпенсионного возраста (за 2 (два) года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- педагогические работники – не более чем за 2 (два) года до назначения досрочной трудовой пенсии;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- семейные – при наличии ребёнка (детей), если оба супруга работают в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность;
- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, в период исполнения им указанных полномочий и в течении 2 (двух) лет после истечения срока их полномочий.

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

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- приостановить 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 ст. 93 ТК РФ, по их заявлению.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Центр занятости населения в течение 3 (трех) рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

3.7. 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.

3.8. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель проводит комплекс мероприятий, предусмотренных действующим законодательством.

3.9. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее чем за 2 (два) месяца (ст. 180 ТК РФ).



Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст.178, 318 ТК РФ.

3.10. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (ст. 178, 179, 180, 181, 318 ТК РФ);

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.11. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- рассматривает в течение 7 (семи) рабочих дней со дня получения на согласование проект приказа и копии документов при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивает защиту и представительство работников – членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

- предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

#### **4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работники Учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование.

4.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 (три) года.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Определять необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для нужд Учреждения.

4.3.2. По согласованию с Профсоюзом определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3.3. Создавать работникам, проходящим подготовку и

дополнительное профессиональное образование, необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с действующим законодательством.

4.3.4. Проводить профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, в случаях предусмотренных действующим законодательством РФ.

4.3.5. В случае направления работника на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы, должность (профессию), 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 (ст. 187 ТК РФ).

4.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам общего, среднего общего, среднего профессионального образования, бакалавриата, специалитета, магистратуры и успешно осваивающие эти программы при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

4.4. Профсоюзный комитет способствует профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников.

4.5. Работник обязуется:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на получение образования за счёт 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 ученическим договором (соглашение об обучении за счет средств работодателя). Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или ученическим договором (соглашение об обучении за счет средств работодателя) (ст.249 ТК РФ).

## **5. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

При проведении аттестации педагогических работников Стороны исходят из того, что:

5.1. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в 5 (пять) лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения (ст. 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2013 № 273).

5.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях

установления квалификационной категории проводится по желанию педагогических работников на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Установленная квалификационная категория действительна в течение 5 (пяти) лет.

Квалификационная категория сохраняется до окончания срока действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5.3. Организация и проведение аттестации работников проводится в установленном порядке и в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ, приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 24.05.2016 № 828 «Об аттестации педагогических работников организаций, 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» (далее по тексту – Приказ от 24.05.2016 № 828), положением об аттестации педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье», положением об аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье».

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

5.4. При формировании аттестационной комиссии в состав включаются представители Профсоюза на постоянной основе (ст. 82 ТК РФ).

5.5. Гарантии при аттестации педагогических работников:

5.5.1. Участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счёт средств Учреждения.

5.5.2. 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.

5.5.3. 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.

5.5.4. 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 ст. 335 ТК РФ и ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2013 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.

5.5.5. Упрощенная процедура аттестации педагогических работников проводится на основаниях предусмотренных Приказом от 24.05.2016 № 828 по решению аттестационной комиссии Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

5.6. 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 руководствуется п. 3 ч. 1 ст. 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».

5.7. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через 1 (один) год после предыдущей аттестации.

5.8. Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности, вправе через 2 (два) года после ее установления, проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется условиями трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, которые утверждаются работодателем с учётом мнения (согласования) Профсоюзного комитета и разрабатываются в

соответствии с ТК РФ, Уставом Учреждения, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и другими нормативно-правовыми актами.

6.1.1. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

6.1.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, 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 (ст. 320 ТК РФ).

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

6.1.4. Продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.1.5. В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями: суббота, воскресенье.

6.1.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

6.2.1. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом Профсоюз (ст. 74 ТК РФ).

6.3. В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка

установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье.

6.3.1. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с учётом мотивированного мнения (согласование) Профсоюзного комитета и на основании приказа работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники могут привлекаться только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

6.3.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 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.

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

6.3.4. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем устанавливается работодателем с учётом мнения (согласование) Профсоюзного комитета и является Приложением № 2 к настоящему договору. Условие о ненормированном рабочем дне включается в трудовой договор.

6.3.5. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (в таблице учёта рабочего времени).

6.4. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается с письменного согласия работника за дополнительную оплату (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

6.5. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания (перерывы в рабочее время не включаются). Время и продолжительность перерыва, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и не должно быть более двух часов и менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.5.1. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

6.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 122, 123 ТК РФ). Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 (двух) лет подряд.

6.6.1. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы, должности (профессии) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск согласно ст. 334 ТК РФ, постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.6.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

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

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

- занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) (Приложение № 1 к настоящему договору);

- с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ) (Приложение № 2 к настоящему договору).

6.6.4. Разделение отпуска, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается в случаях предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

6.6.5. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

6.7. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в порядке и размере, предусмотренных ст.128, 263 ТК РФ, а также на похороны близких родственников (родители,

супруг(а), родные братья и сестры, дети) – до 10 календарных дней.

6.8. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

6.9. Работодатель с учётом своих финансовых возможностей устанавливает ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней основным работникам Учреждения, проработавшим учебный год (с 01.09. по 31.05.) без листка нетрудоспособности. Работники, которые не использовали данный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в текущем году, не имеют право на использование этого отпуска в следующем году.

## **7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

7.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с приказом департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 18.02.2014 № 40-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска» (с изменениями и дополнениями к нему) и положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье» (далее по тексту - Положение об оплате труда).

7.2. Одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада, являющийся фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных и иных выплат.

7.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры работодатель осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьями 133, 133.1 ТК РФ. Доплаты осуществляются по основному месту работы.

7.4. Заработная плата педагогических работников не может быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югра (ст. 99 ч.3. Федерального закона от 29.12.2012



№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

7.5. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда и настоящим договором.

7.6. Формирование систем оплаты труда работников Учреждения, включая выплаты компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, осуществляется с учетом:

– обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером (ст.132 ТК РФ);

– обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

– обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– с учётом мнения (согласование) Профсоюзного комитета;

– создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

– типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

– фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной договором, работнику производится доплата к должностным окладам (ставкам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора (ст.60.2, 151 ТК РФ).

7.8. Расчетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме в рублях. В Учреждении установленными днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 числа каждого месяца. 27 числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца (1-15 число), начисленная пропорционально отработанному в этот период времени. 12 числа производится окончательный расчет по заработной плате за расчетный (предыдущий) месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Вновь принятым работникам выплата заработной платы осуществляется в соответствии со ст.136 ТК РФ.

7.9. Выплата заработной платы работнику осуществляется в безналичной форме (с письменного согласия работника) путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в банке, с которым Учреждением заключен соответствующий договор.

7.10. Не позднее, чем за 2 (два) дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчётные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (ст. 136 ТК РФ).

7.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

7.12. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

7.13. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

7.14. Изменение базового коэффициента и повышающих коэффициентов уровня заработной платы (должностных окладов) производится:

– при получении образования или восстановлении документов об образовании и (или) о квалификации - со дня предоставления

соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров базового коэффициента или повышающих коэффициентов заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.15. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст. 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. Если ни к каким видам работ они не привлекались, то оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, как за простой не по вине работодателя и работника.

7.16. Положением об оплате труда предусмотрены случаи и порядок единовременного премирования работников к юбилейным и праздничным датам за счёт обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Такое премирование осуществляется по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

7.17. При формировании годового фонда оплаты труда в Учреждении на компенсационные и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается от объема средств на оплату окладов, а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях до 30 процентов.

На социальные выплаты предусматривается до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

7.18. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория осуществляется в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в

в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

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 работы по основной должности)
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»	инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель - логопед,	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях и (или) специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель,
Учитель и (преподаватель), ведущий занятия по курсу	Музыкальный руководитель

«Музыка» (независимо от типа образовательной организации)	
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

8.2.1. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (Закон Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа», 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).

8.2.2. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа», Решением Думы от 27.09.2012 № 373 – V. Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50% заработной платы.

Процентная надбавка начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

- 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы;

- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее одного года - 10% за каждые шесть месяцев работы;

- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее пяти лет, процентная надбавка к

заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, финансируемых из средств местного бюджета.

8.2.3. Работникам Учреждения один раз в два года производится компенсация оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов с учетом норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком (ст. 325 ТК РФ, Решение Думы от 27.09.2012 № 373 – V).

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится также неработающим членам семьи работника Учреждения (неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), а также дети в возрасте до 23 лет, получающие образование по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования по очной форме обучения, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления уполномоченного органа об установлении опеки (попечительства) независимо от времени использования отпуска, а также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают (Решение Думы от 27.09.2012 № 373 – V).

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

8.2.4. Работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст. 326 ТК РФ, Решением Думы от 27.09.2012 № 373 – V.

8.2.5. Работникам приглашенным работодателем, заключившим трудовые договоры с Учреждением, возмещаются расходы по найму, аренде жилого помещения. На территории муниципального образования город Нефтеюганск порядок и объемы возмещения расходов по договорам найма, аренды жилого помещения, заключаемым в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации, а также порядок отнесения категорий граждан к приглашенным специалистам, применяются в соответствии с нормативно-правовыми актами Правительства Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, органов местного самоуправления (Решение Думы от 27.09.2012 № 373 – V, постановление администрации города Нефтеюганска «О возмещении расходов по договорам найма, аренды жилого помещения» от 27.02.2013 № 10-нп).

8.2.6. Работникам Учреждения, их детям в возрасте до 18 лет, а также в возрасте до 23 лет получающими образование по очной форме обучения, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи, производится компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если

необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Компенсация предоставляется в виде возмещения фактической стоимости проезда по кратчайшему пути с учетом существующей транспортной схемы на любом виде транспорта (кроме такси) (Решение Думы от 27.09.2012 № 373 – V).

8.3. Оказывает материальную помощь работникам Учреждения в виде единовременных социальных выплат в случаях: выхода на пенсию, похорон родственников, юбилейной даты работника, бракосочетания работника и других.

Порядок, размер и конкретные случаи, при которых производятся единовременные социальные выплаты, определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Отраслевым соглашением, Межотраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск от 15.07.2014.

8.4. Производит компенсационную выплату за приобретение санаторно-курортной путевки не чаще 1 раза в 2 (два) года (при наличии средств) в размере, предусмотренном Отраслевым соглашением, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

8.5. Оказывает работникам Учреждения материальную помощь на профилактику заболеваний один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается не менее 1,2 фонда оплаты труда по основному месту работы и основной профессии, занимаемой должности, определенному в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск с учетом стимулирующих выплат.

8.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

8.7. Осуществляет иные выплаты предусмотренные Положением об оплате труда. К иным выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка за ученую степень;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- ежемесячная надбавка педагогическим работникам Учреждения, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 рублей.

8.8. Руководителю, заместителям руководителя и педагогическим работникам Учреждения, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югра, при прекращении трудовых

отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки (ст. 13 Закона от 01.07.2013 № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»).

8.9. Гарантии и социальные выплаты молодым специалистам.

8.9.1. Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор по специальности, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

8.9.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, бюджета муниципального образования город Нефтеюганск.

Размер выплаты молодым специалистам соответствует двум фондам месячной оплаты труда по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

8.9.3. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 (одна тысяча) рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности. Доплата 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 стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **9. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

9.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

9.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

– в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах



(работниках);

– передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

– осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счёт работника;

– в день увольнения застрахованного лица на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

9.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

– направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

– по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

– не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

– одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчётного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты).

## **10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

10.1. В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

10.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

10.1.2. 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 (ст. 219 ТК РФ).

10.1.3. Условия труда соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

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

10.1.5. Приобретение и хранение за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 212 ТК РФ) (Приложения № 3, 4 к настоящему договору).

10.1.6. Учёт, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт (замену) средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет собственных средств (ст. 221 ТК РФ).

10.1.7. Проведение для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, а также обучение лиц, поступающих на работу с вредными 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 (ст. 225 ТК РФ). Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

10.1.9. Проведение медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, порядок которых определяется нормативно – правовыми актами и действующим законодательством РФ (Приложение № 6 к настоящему договору). Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

10.1.10. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты и принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья

работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (ст. 212 ТК РФ).

10.1.11. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ).

10.1.12. Установление по результатам аттестации рабочих мест по специальной оценке условий труда следующих гарантий и компенсаций, дающие работникам право на:

– дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда (Приложение № 1 к настоящему договору);

– выплату компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение № 5 к настоящему договору).

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

10.1.14. Разработку, финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ) (Приложение № 7 к настоящему договору).

10.1.15. Проведение своевременного расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 № 73 и другим действующим законодательством РФ.

10.1.16. Санитарно – бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

10.1.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

10.1.18. Ознакомление работников с требованиями охраны труда. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мотивированного мнения (согласования) Профсоюза (ст. 212, 372 ТК РФ).

10.1.19. Наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда, справочных материалов по охране труда.

10.1.20. Создание в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Профсоюза (ст. 218 ТК РФ).

10.1.21. Сохранение места работы, должности (профессии) и среднего заработка работникам Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

10.1.22. Оборудование кабинета и уголков охраны труда в

соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

10.1.23. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

10.1.24. Проведение работникам вакцинации от гриппа и клещевого энцефалита.

10.2. Профсоюз совместно с представителями работодателя осуществляют контроль состояния условий и охраны труда, выполнения Плана мероприятий по охране труда, проводит контроль правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.3. Обязательства работника:

10.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами Учреждения.

10.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

10.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

## **11. ГАРАНТИИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Профсоюз действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.19 Конституции РФ, ТК РФ, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ).

11.2. 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 Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.3. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль

соблюдения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.4. Работодатель в соответствии со ст. 377 ТК РФ обязуется для осуществления уставной деятельности Профсоюза:

11.4.1. Безвозмездно предоставлять Профсоюзу необходимые 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 (ст. 377 ТК РФ).

11.4.2. Соблюдать положения законодательства РФ, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

11.4.3. Предоставлять возможность Профсоюзному комитету, его представителям осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.4.4. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11.4.5. В недельный срок сообщать Профсоюзному комитету о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

11.4.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет горкома профсоюза работников народного образования и науки членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы, при наличии их письменного заявления.

11.4.7. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка председателя Профсоюза и членов Профсоюзного комитета 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.

11.4.8. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников Учреждения, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ).

11.4.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 2 календарных дней с сохранением заработной платы председателю Профсоюза.

11.5. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения:

- по аттестации педагогических работников;
- по специальной оценке условий труда;
- по распределению стимулирующего фонда;
- по охране труда;

- по трудовым спорам;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по социальному страхованию;
- органов управления Учреждения (общее собрание трудового коллектива, Наблюдательный совет) и других.

11.6. Работодатель принимает решения с учётом мотивированного мнения (согласование) Профсоюзного комитета по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- графики отпусков (ст. 123 ТК РФ); положения (приказы) о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (ст. 116, 117, 119 ТК РФ);
- утверждение положения о системе оплаты труда, системе премирования (ст. 135, 144 ТК РФ); установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ); за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ); в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ); сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- участвовать в работе комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ); утверждения правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 (одного) года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых Учреждению профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- дополнительные виды поощрения работников за труд (ст. 191 ТК РФ).

11.7. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с председателем (его заместителем) Профсоюза (Профсоюзного комитета), не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Работники, входящие в состав Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профсоюзного комитета, а председатель (его заместитель) Профсоюза и члены Профсоюзного комитета – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод вышеуказанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюза.

## **12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Профсоюз обязуется:

12.1. Представлять и защищать во взаимоотношениях с работодателем, в комиссии по трудовым спорам и суде права и интересы членов Профсоюза по социально – трудовым вопросам, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профсоюза.

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

12.3. Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

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

12.5. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

12.6. Содействовать предотвращению в Учреждении коллективно-трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий договор.

## **13. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились о том, что:

13.1. 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. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.2. Стороны совместно:

– разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора и осуществляют контроль реализации этого плана и его положений (не реже одного раза в полугодие);

– отчитываются о результатах контроля на заседании Общего собрания трудового коллектива Учреждения не реже одного раза в год. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор;

– рассматривают в течении 7 (семи) дней все возникающие в период действия настоящего договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

– 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.

13.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

13.4. Контроль выполнения настоящего договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

#### **14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. Настоящий договор составлен и подписан в трех экземплярах на 52 листах, прошнурован и скреплен печатью. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у работодателя, второй у председателя Профсоюза, третий в Департаменте по делам администрации города Нефтеюганска.

14.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются в письменном виде путем заключения дополнительного соглашения, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью. Работодатель направляет дополнительное соглашение к коллективному договору в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по вопросам предпринимательства и трудовым отношениям Департамента по делам администрации города Нефтеюганска.

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



14.4. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются Приложения:

1) перечень профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск (Приложение № 1);

2) перечень должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск (Приложение № 2);

3) нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Учреждения (Приложение № 3);

4) норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи (Приложение № 4);

5) перечень должностей (профессий) работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым установлены размеры компенсационных доплат (Приложение № 5);

6) перечень профессий (должностей) работников, выполняющих работы, связанные с вредными и (или) опасными производственными факторами и работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (Приложение № 6);

7) план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье» (Приложение № 7).

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий работников, занятых на работах с вредными условиями**  
**труда, имеющих право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Машинист по стирке белья	7 календарных дней

**Основание:**

1. Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».
3. Результаты аттестации рабочих мест (заключение от 08.08.2012 № 66-ИВ, заключение от 13.11.2013 № 142-ИВ).

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

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности (профессии)</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска</b>
1	Директор	6 календарных дней
2	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	6 календарных дней
3	Главный бухгалтер	6 календарных дней
4	Специалист по охране труда	6 календарных дней
5	Делопроизводитель	6 календарных дней
6	Специалист по кадрам	6 календарных дней
7	Кладовщик	6 календарных дней
8	Шеф-повар	6 календарных дней

**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  
МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»  
на 2016-2019 годы

**Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды,  
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты  
работникам Учреждения**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, единицы, комплекты)	Нормативная документация
1	Младший воспитатель	Фартук + косынка для получения пищи Фартук для уборки в группе Халат для уборки в туалете Фартук для мытья посуды Перчатки резиновые или из полимерных материалов Тапочки с фиксированной пяткой	2 шт. 2 шт. 2 шт. 2 шт. 12 пар 1 пара	п.19.6 СанПиН 2.4.1.3049-13
2	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее (респиратор)	2 шт. 12 пар до износа	п. 171 Приказа от 09.12.2014 № 997н
3	Повар, шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Колпак хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Тапочки с фиксированной пяткой	2 шт. 2 шт. До износа 2 шт. 2 шт. 1 пара	п.171 Приказа от 09.12.2014 № 997н п.19.6 СанПиН 2.4.1.3049-13
4	Кухонный рабочий	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	п.60 Приказа от 09.12.2014 № 997н п.19.6 СанПиН

		<p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Колпак хлопчатобумажный</p> <p>Фартук хлопчатобумажный цветной</p> <p>Тапочки с фиксированной пяткой</p> <p>Резиновые полусапоги</p>	<p>До износа</p> <p>12 пар</p> <p>2 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p>	2.4.1.3049-13
5	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Плащ для защиты от воды</p> <p>Ботинки кожаные</p> <p><b>Зимой дополнительно:</b></p> <p>Костюм или куртка и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском</p> <p>Валенки с резиновым низом</p> <p>Шапка-ушанка</p> <p>Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами</p> <p>Белье нательное утепленное</p> <p>Меховые рукавицы</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт.</p> <p>до износа</p> <p>1 шт. на 1,5 года</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>1 шт. на 3 года</p> <p>3 пары</p> <p>2 комплекта</p> <p>1 пара на 2 года</p>	<p>п.23 Приказа от 09.12.2014 № 997н</p> <p>Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70</p>
6	Машинист по стирке белья	<p>Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным</p>	<p>2 шт.</p> <p>Дежурный</p> <p>6 пар</p>	<p>п.115 Приказа от 09.12.2014 № 997н</p>

		<p>покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Тапочки с фиксированной пяткой</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>Дежурные</p> <p>1 пара</p> <p>До износа</p>	
7	Кастелянша	<p>Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Тапочки с фиксированной пяткой</p>	<p>2 шт.</p> <p>1 пара</p>	<p>п.48 Приказа от 09.12.2014 № 997н</p> <p>п.19 раздела 2 Постановления Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68</p>
8	Кладовщик	<p>Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Тапочки с фиксированной пяткой</p> <p>Резиновые полусапоги</p>	<p>2 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p>	<p>п.31 Приказа от 09.12.2014 № 997н</p>
9	Директор	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p>	<p>п.19.6 СанПиН 2.4.1.3049-13</p>
10	Заместитель директора по АХР	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>2 шт.</p> <p>6 пар</p>	<p>п.32 Приказа от 09.12.2014 № 997н</p> <p>п.19.6 СанПиН 2.4.1.3049-13</p>
11	Воспитатель	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>2 шт.</p> <p>12 пар</p>	<p>п.19.6 СанПиН 2.4.1.3049-13</p>
12	Рабочий по обслуживанию зданий, сооружений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар до износа, но не более 1 года</p> <p>До износа</p>	<p>п.135 Приказа от 09.12.2014 № 997н</p> <p>Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70</p>

	фильтрующее Сапоги резиновые с защитным подноском Ботинки кожаные	1 пара  до износа	
	<b>На наружных работах          зимой:</b> Костюм или куртка и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском Валенки с резиновым низом Шапка-ушанка Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами Белье нательное утепленное Меховые рукавицы	2 шт. на 3 года  1 пара  1 пара на 2 года 1 шт. на 3 года 3 пары  2 комплекта 1 пара на 2 года	

**Основание:**

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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 Российской Федерации от 29.12.1997 № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

3. Постановление Минтруда Российской Федерации 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).

4. СанПин 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций».

5. Результаты аттестации рабочих мест (заключение от 08.08.2012 № 66-ИВ, заключение от 13.11.2013 № 142-ИВ).



Приложение № 4  
к коллективному договору  
МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»  
на 2016-2019 годы

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

№ п/п	Наименование смывающих, обезжиривающих, обеззараживающих средств	Наименование должности (профессии)	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи из расчёта на 1 месяц
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: Для мытья рук  Для мытья тела	воспитатель, младший воспитатель, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, рабочий по зданию, дворник, кладовщик	Работы, связанные с загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы):	младший воспитатель, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, кухонный рабочий.	Разбавленные водные щелочные (мыльно – содовые) растворы	100 мл.
3	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	младший воспитатель, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, кухонный рабочий.	Химические вещества раздражающего действия	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 Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарты безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

**Перечень должностей (профессий) работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым установлены размеры компенсационных доплат**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Рекомендованный размер компенсации
1	Шеф-повар	4%
2	Повар	4%
3	Кухонный рабочий	4%

**Основание:**

1. Статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Постановление Госкомтруда СССР и 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».
3. Результаты аттестации рабочих мест (заключение от 08.08.2012 № 66-ИВ, заключение от 13.11.2013 № 142-ИВ).

## ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий (должностей) работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье», выполняющих работы связанные с вредными и (или) опасными производственными факторами и работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры в 2016 году.

**Согласно приказа Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011г. № 302 Н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядка проведения обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда».**

Наименование предприятия: муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье»

Юридический адрес: 628301, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ, г. Нефтеюганск, 5 мкр., 15 строение

Фактический адрес: 628301, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ, г. Нефтеюганск, 5 мкр., 15 строение

Ответственное лицо за прохождение медосмотра: специалист по охране труда.

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Всего работающих	В том числе женщин	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 12.04.2011 № 302 Н	Периодичность осмотра	Примечание
1	Директор	1	1	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 и санаторного типа, детских	П.20	1 раз в год	

				санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых.			
				Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	П.3.2.2.4	1 раз в 2 года	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
2	Заместитель директора по ВМР	1	1	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	
				Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	П.3.2.2.4	1 раз в 2 года	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
3	Заместитель директора по АХР	1	1	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	
				Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	П.3.2.2.4	1 раз в 2 года	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
4	Главный бухгалтер	1	1	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	

				Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	П.3.2.2.4	1 раз в 2 года	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
5	Бухгалтер	3	3	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	
				Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	П.3.2.2.4	1 раз в 2 года	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
6	Юрисконсульт	1	1	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	
				Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	П.3.2.2.4	1 раз в 2 года	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
7	Специалист по охране труда	1	1	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	
				Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	П.3.2.2.4	1 раз в 2 года	

				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
8	Специалист по кадрам	1	1	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	
				Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	П.3.2.2.4	1 раз в 2 года	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
9	Старший воспитатель	2	2	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	
				Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	П.3.2.2.4	1 раз в 2 года	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
10	Педагоги (учитель-логопед, педагог-психолог)	2	2	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	
				Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПВЭМ	П.3.2.2.4	1 раз в 2 года	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	

11	Воспитатели, педагоги дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	28	28	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
12	Младшие воспитатели	15	15	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	
				Галогены: хлор	П.1.2.8.1	1 раз в 2 года	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
13	Шеф-повар, повар	4	4	Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте	П.15	1 раз в год	
				Тепловое излучение	П.3.10	1 раз в 2 года	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
14	Кухонный рабочий	3	3	Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте	П.15	1 раз в год	
				Галогены: хлор	П.1.2.8.1	1 раз в 2 года	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
				Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, стереотипные рабочие движения, статическая нагрузка, рабочая поза, наклоны корпуса, перемещение в пространстве)	П.4.1	1 раз в год	
15	Кладовщик	1	1	Работы в организациях общественного питания, торговли,	П.15	1 раз в год	



				буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте			
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
				Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, стереотипные рабочие движения, статическая нагрузка, рабочая поза, наклоны корпуса, перемещение в пространстве)	П.4.1	1 раз в год	
16	Уборщик служебных помещений	2	2	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
				Галогены: хлор	П.1.2.8.1	1 раз в 2 года	
17	Машинист по стирке белья	3	3	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
				Синтетические моющие средства	П.1.3.3	1 раз в 2 года	
				Производственный шум	П.3.5	1 раз в год	
18	Кастелянша	1	1	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также	П.20	1 раз в год	

				социальных приютах и домах престарелых			
				Световая среда (искусственное и естественное освещение)	П.3.12	1 раз в год	
19	Дворник	1	1	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 и санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	П.20	1 раз в год	
				Пониженная температура воздуха в производственных помещениях и на открытой территории	П.3.8	1 раз в 2 года	

### ПЛАН

мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье» на 2016 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Финансирование		Ответственные	Срок исполнения	Отметка о выполнении
		Заложено средств	Бюджет (внебюджет)			
1	Мероприятия, связанные с обеспечением 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, смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с установленными нормами.	56 000,00 руб.	бюджет	Заместитель директора по АХР специалист по ОТ	1-2-3 квартал	
2	Медицинский осмотр работников Учреждения	273 000,00 руб.	бюджет	специалист по ОТ	2 квартал	
3	Приобретение аптечек для оказания первой медицинской помощи (пищеблок, прачечный цех, бассейн)	18 000,00 руб.	бюджет	Заместитель директора по АХР специалист по ОТ	4 квартал	
4	Профессиональное гигиеническое обучение	30 620,00 руб.	бюджет	Специалист по ОТ	1-3 квартал	

5	Обучение по курсу «Охрана труда» руководителя, специалистов	11 600,00 руб.	бюджет	Специалист по ОТ	1 квартал	
6	Техническое обслуживание кондиционеров, тепловых завес (установка)	29 000,00 руб.	бюджет	Заместитель директора по АХР	раз в квартал	
7	Замеры измерения сопротивления изоляции	42 000,00 руб.	бюджет	Заместитель директора по АХР	2 квартал	
8	Техническое обслуживание системы вентиляции	32 000,00 руб.	бюджет	Заместитель директора по АХР	раз в квартал	
9	Организация питьевого режима для работников, обеспечение бутилированной питьевой водой	25 000,00 руб.	бюджет	Заместитель директора по АХР	постоянно	
10	Организация проведения лабораторных исследований в учреждении	137 000,00 руб.	бюджет	Заместитель директора по АХР специалист по ОТ	1,2,3 квартал	
11	Заключение договора на очистку и вывоз снега с территории учреждения	54 000,00 руб.	бюджет	Заместитель директора по АХР	1,4 квартал	

Итого: 708 220 (Семьсот восемь тысяч двести двадцать) рублей 00 копеек.

**Основание:**

1. 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» (с изменениями от 16 июня 2014 года № 375н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).