

Министерство просвещения Российской Федерации  
Департамент образования Администрации города Ханты-Мансийска


# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка – детский сад № 7 «Ёлочка»  
г. Ханты-Мансийска  
на 2022-2024 гг.


**Представитель работодателя:**  
Заведующий МБДОУ ЦРР ДС № 7  
«Ёлочка»

**Представитель работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ ЦРР ДС № 7 «Ёлочка»

  
Ярманова И.В.  
« 21 » декабря 2021

  
Гафарова Л.В.  
« 21 » декабря 2021

г. Ханты-Мансийск, 2021 г.

Управление экономического  
развития и инвестиций  
Администрации г. Ханты-Мансийска  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
Коллективный договор (соглашение)  
№ 131758 от « 21 » 12 2021 г.  


## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 7 «Ёлочка» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, ХМАО-Югры и органов местного самоуправления, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – Профессиональный союз);

работодатель, в лице его представителя - заведующего Учреждения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению

представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Ежегодно в мае представители сторон информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.14. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профессиональным союзом.

1.15. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки.

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.17. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года включительно.

1.18. По истечению срока действия коллективный договор может быть продлен на следующий год, если одна из сторон не изъявит желания изменить или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобное желание, должна письменно уведомить другую сторону не менее чем за 10 дней до истечения срока коллективного договора.

Отсутствие уведомления является основанием для его продления.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждений, и необходимость улучшения положения работников, стороны коллективного договора, в лице их представителей, обязуются:

### **2.1.1. Работодатель:**

- признавать Профессиональный союз единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения;
- знакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, отраслевым Соглашением между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных и правовых гарантий работников образования города Ханты-Мансийска, Коллективным договором, иными локальными актами, действующими в Учреждении, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.)
- предоставлять иные гарантии, возложенные на работодателя данным коллективным договором.

#### **2.1.2. Профессиональный союз:**

- представлять и защищать права и интересы членов Профессионального союза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- представлять интересы всех работников Учреждения независимо от их членства в Профессиональном союзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами Профессионального союза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профессиональным союзом.

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- представлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам и суды, социально-трудовые права и законные интересы членов Профессионального союза, а в случаях предусмотренных настоящим коллективным договором также работников, не являющихся членами Профессионального союза;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий Учреждения по установлению доплат и надбавок работникам Учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;

- оказывать материальную помощь членам Профессионального союза за счет средств Профессионального союза в случаях, предусмотренных нормативными документами Профессионального союза;
- предоставлять иные гарантии, возложенные на Профессиональный союз данным коллективным договором.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Стороны договорились, что:

3.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другое), установленные в индивидуальных трудовых договорах,



не могут ухудшать положение инвалидов по сравнению с другими работниками Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор с инвалидом заключать по общим правилам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

3.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.2.5. Не устанавливать испытание при приеме на работу для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, а также педагогических работников, награжденных государственными или ведомственными наградами.

Условие об испытании указывать в трудовом договоре и в приказе (на срок не более 3 месяцев, а для заместителей руководителя - не более 6 месяцев). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

3.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, осуществлять при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.2.8. Сообщать Профессиональному союзу в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также не позднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

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

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- председатель Профессионального союза, не освобожденный от основной работы, в период исполнения им указанных полномочий;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.2.11. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) в период его временной

нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.2.12. Расторжение трудового договора по инициативе администрации Учреждения производить с учетом мотивированного мнения Профессионального союза Учреждения за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ:

- систематическое неисполнение обязанностей без уважительных причин (п. 5 ст.81 ТК РФ);

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (ст. 81 п.6 а);

- появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения (ст.81 п.6 б);

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения (ст. 81 п. 6 г);

- совершение работником, выполняющие воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 п. 8).

3.2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профессионального союза по инициативе работодателя производить только с учетом мнения Профессионального союза Учреждения.

3.2.14. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка работника.

### **3.3. Профессиональный союз:**

3.3.1. Принимает участие в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

## **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени пришли к соглашению о том, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.



Продолжительность рабочего времени, ежедневной работы (смены) работника-инвалида определяются работодателем с учетом группы инвалидности и индивидуальной программы реабилитации.

4.2. Рабочая неделя для всех сотрудников состоит из 5 рабочих дней.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 36 часов в неделю для женщин и 40 часов - для мужчин (нормы часов работы за ставку заработной платы).

4.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства РФ.

4.5. Рабочее время работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с Профессиональным союзом, графиком дежурств работников по Учреждению, для педагогических работников дополнительно годовым календарным учебным графиком, расписанием занятий.

4.6. Работодатель привлекает педагогических и административных работников к дежурству по Учреждению. График дежурств утверждается заведующим Учреждением.

4.7. В летний период работники (служащие и рабочие) могут привлекаться к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа по озеленению территории Учреждения, охрана Учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

4.8. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Выполнение работником-инвалидом работ за пределами их основного рабочего времени, возможно, лишь при отсутствии запрета на подобные работы в медицинском заключении и только с их письменного согласия.

4.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением

статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.10. **Профессиональный союз** осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени в соответствии с нормативными правовыми документами.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов времени отдыха пришли к соглашению о том, что:

5.1. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.2. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения Профессионального союза.

Работник Учреждения самостоятельно оплачивает питание (обед) из собственных средств, по стоимости затраченных на его приготовление продуктов (по меню-требованию).

5.3. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профессионального союза.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения ее последствий;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения и т.д.).

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются

(ст.116 ТК РФ):

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;
- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3-ех календарных дней. Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем регламентируются «Положением о правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детского сада № 7 «Елочка» с ненормированным рабочим днем» (Приложение № 2).

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

5.7. Очередность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения Профессионального союза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

Ежегодный оплачиваемый отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профессионального союза.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая

28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый руководителем Учреждения с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- наступления срока отпуска по беременности и родам;
- совпадения сроков ежегодного и учебного отпусков;
- по желанию работника, согласованному с руководителем Учреждения;
- выполнения работником государственных (общественных) обязанностей;
- в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости с согласия работника.

5.11. При переносе отпуска, за работником закрепляется преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска, в случаях:

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска
- если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.13. По письменному согласию работника заведующий Учреждением может предоставить дополнительные краткосрочные отпуска:

5.13.1. С сохранением заработной платы (в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда), в случаях:

- сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;
- регистрации брака самого работника – до 3-х календарных дней;
- регистрация брака детей работника – 1 календарный день;
- смерти родственников и близких (супруга, детей, отца, матери, родных брата или сестры) – до 3-ех календарных дней.

5.13.2. Без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- совместителям, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы - продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.14. По письменному согласию работника заведующий Учреждением может предоставить длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, без сохранения заработной платы.

5.15. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

5.16. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели до выхода. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

5.17. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

5.18. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.19. В порядке, установленном ст.173-177 ТК РФ, заведующий Учреждением предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение руководителем Учреждения

или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формах обучения, успешно обучающихся в указанных учреждениях, при получении образования соответствующего уровня впервые.

Для оплаты проезда к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно руководствоваться действующим порядком, установленным Решением Думы города Ханты-Мансийска «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска.

**5.20. Профессиональный союз** осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем ее перечисления на лицевые счета работников в банке с использованием банковских карт.

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число месяца – за первую половину текущего месяца и 10 число следующего месяца за вторую половину месяца. Установлено следующее соотношение частей заработной платы: 50 : 50.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- должностные оклады (тарифные ставки);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения;
- иные выплаты, предусмотренные Положением о размерах и условиях оплаты труда работников Учреждения.

6.3. Работодатель обязуется производить доплату компенсационного характера:

6.3.1. за работу в местностях с особыми климатическими условиями по истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижению 50% заработка. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера -10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка;

6.3.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон



обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - в размере от 25% до 100% от должностного оклада (тарифной ставки) совмещаемой должности;

6.3.3. За работу в выходные, нерабочие праздничные дни - в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

По желанию работника за работу в выходной, нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха. Оплата в данном случае производится в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается;

6.3.4. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда - в размере 12% от должностного оклада, по результатам специальной оценки условий труда;

6.3.5. За разделение рабочего дня на части - в размере от 10 до 30 % от должностного оклада.

6.4. Работодатель признает, что количество обучающихся в группе, определенное санитарно-эпидемиологическими правилами, считается предельной нормой обслуживания за ставку заработной платы (оклада). Превышение количества обучающихся в группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст.151 ТК).

6.5. Руководитель учреждения признает необходимость производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 4 к коллективному договору, а также в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - 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;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения

о присуждении ученой степени доктора наук .

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. В период временного перевода работника Учреждения на дистанционную работу оплата труда, предоставление гарантий и компенсаций сохраняется в полном объеме.

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

#### **6.9. Работодатель обязуется:**

6.9.1. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.9.2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате приостановления работником работы в связи с нарушением работодателем сроков выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученного работником заработка с уплатой денежной компенсации (ст.236 ТК РФ).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1\300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.9.3. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направлять на премирование работников Учреждения, что фиксируется в локальных нормативных актах Учреждения.

#### **6.10. Профессиональный союз:**

6.10.1. Принимает участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам, в разработке всех локальных нормативных документов Учреждения по оплате труда.

6.10.2. Представляет и защищает трудовые права членов Профессионального союза в комиссии по трудовым спорам и суде.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

Стороны договорились о том, что:

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Осуществлять обязательные мероприятия по охране труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации, обеспечивать проведение специальной оценки условий труда работников в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.2. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогического работника и оснащённости его рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

7.1.3. Обеспечить за свой счет работников, переведенных на дистанционную работу, всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

7.1.4. Обеспечить 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).

Для реализации этого права заключить с Профессиональным союзом соглашение по охране труда (Приложение № 3), в установленном порядке с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.5. Обеспечить безопасные условия труда и охрану труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно в соответствии с абзацами 17, 20 и 21 части второй статьи 212 ТК РФ, а также осуществлять ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

7.1.6. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и Профессионального союза.

7.1.7. Проводить со всеми работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

7.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

7.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

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

7.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профессиональным союзом (ст. 212 ТК РФ).

7.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.15. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими и иными необходимыми средствами в соответствии с установленными нормами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт СИЗ, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатную выдачу специальной одежды, обуви и других СИЗ, а также имеющих право на бесплатную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих СИЗ указаны в Приложениях №№ 6,7 к настоящему договору.

7.1.16. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты заведующий Учреждением не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

7.1.17. Отказ работника от выполнения работ из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.1.18. Осуществлять совместно с Профессиональным союзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.19. Оказывать содействие представителям Профессионального союза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.21. Оборудовать комнату для отдыха работников, а также помещение для отдыха работников-инвалидов с удобной мебелью, в том числе несколькими местами для лежания, на расстоянии не более 75 метров от рабочего места инвалида.

7.1.22. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

7.1.23. Создать и (или) выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой.

7.1.24. Обустроить безбарьерную среду для маломобильных групп работников: инвалидов-колясочников и инвалидов по зрению, создать необходимые условия труда работнику-инвалиду, исключая возможность ухудшения здоровья или его травмирования.

7.1.25. Организовать комнаты приема пищи с обеспечением работников горячим питанием

## **7.2. Профессиональный союз обязуется:**

7.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профессионального союза и других работников Учреждения;

7.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения;

7.2.3. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашением по охране труда, выполнением требований и представлений внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда в соответствии со ст.370 ТК РФ.

7.2. 4. Оказывать практическую помощь членам Профессионального союза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев в Учреждении.

7.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

## **8. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ**

### **8.1. Работодатель:**

8.1.1. Обеспечивает занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

8.1.2. Принимает участие в разработке мер по снижению текучести кадров в Учреждении.

8.1.3. Содействует оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации их в Учреждении.

### **8.2. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

8.2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд Учреждения.

8.2.2. Работодатель с учетом мнения Профессионального союза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

8.2.3. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических



работников Учреждения на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, согласно Положения Учреждения о служебных командировках;

8.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

При направлении Работодателем работника на обучение для получения второго профессионального образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме предоставлять также работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ.

Обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом коллективного договора, является наличие свидетельства о государственной аккредитации образовательного учреждения.

8.4. Работодатель имеет право потребовать возмещения затрат, понесенных за обучение работника при направлении его на обучение, в случае увольнения без уважительной причины.

8.5. **Профессиональный союз** осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при повышении квалификации педагогических работников.

## **9. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

9.1. Стороны исходят из того, что:

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

9.1.2. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. При организации и проведении процедур аттестации педагогических работников Учреждения в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

9.2.2. При формировании аттестационной комиссии в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников включать в состав представителя Профессионального союза.

9.2.3. Руководитель Учреждения вправе представить работника, выполняющего педагогическую работу по совместительству, к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

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

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

9.2.5. Упрощенная процедура аттестации с целью установления квалификационной категории (первой или высшей) применяется в отношении педагогических работников, которые:

- имеют почетные звания, ведомственные награды, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук»;
- в межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших педагогов на федеральном и региональных уровнях;

- в межаттестационный период являются победителями Всероссийских конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки РФ, Министерство культуры РФ;

- в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента.

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

9.2.6. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации;
- при работе по педагогической должности, по которой установлена квалификационная категория, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель - старший воспитатель, и др.);
- при переезде из других регионов Российской Федерации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение № 4).

9.2.7. 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 заведующий Учреждением руководствуется п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

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

9.2.9. Педагогический работник не прошедший аттестацию с целью установления высшей квалификационной категории в неограниченный срок имеет право подать заявление на установление первой квалификационной категории.

### **9.3. Профессиональный союз:**

9.3.1. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации

педагогических работников Учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

9.3.2. Принимает участие в работе комиссии при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ.

## **10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны исходят из того, что:

10.1. Работники Учреждения пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

10.2. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации в соответствии с действующими региональными нормативными правовыми актами, любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

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

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

10.3. Педагогические работники Учреждения в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, первоочередное предоставление жилой площади.

10.4. Работники Учреждения, имеющие стаж работы не менее 15 лет в муниципальных образовательных организациях города Ханты-Мансийска при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости получают единовременное денежное вознаграждение в размере 11 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения.

10.5. Работникам может быть установлено дополнительное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством автономного округа.

10.6. Работникам Учреждения, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на территории автономного округа, бесплатной медицинской помощи, гарантируется компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Эти гарантии распространяются также на детей работников в возрасте до 18 лет, а также студентов, обучающихся по очной форме обучения, в возрасте до 23 лет.

10.7. Работникам, в соответствии со статьями 173 и 174 Трудового кодекса РФ, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году, оплачивается стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

10.8. Учреждение осуществляет следующие выплаты:

- а) оплата проезда работнику на похороны мужа, жены, родителей, детей;
- б) оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- в) оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;
- г) единовременное вознаграждение работникам в связи с юбилейной датой со дня рождения 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет, в размере 5 ставок заработной платы, проработавшим в городе Ханты-Мансийске не менее 15 лет;
- д) единовременное вознаграждение неработающим юбилярам, которым исполняется 50,55,60,65,70,75,80 и каждые последующие 5 лет, в **размере 11 500 рублей**, отработавшим в городе Ханты-Мансийске не менее 15 лет и уволившимся из учреждений подведомственных Департаменту образования в связи с выходом на пенсию. Право на получение выплаты имеют неработающие пенсионеры, проживающие в г. Ханты-Мансийске;

е) частичное возмещение за санаторно-курортное лечение работника, а также его детей, один раз в 2 года **по предоставленным документам в одном календарном периоде**, в размере 10000 рублей на каждого;

ж) компенсация стоматологических услуг, работникам, работающим по основному месту работы до 10 000 рублей один раз в 2 года;

з) частичное возмещение ежемесячных расходов по найму жилого помещения приглашенным специалистам Учреждения в размерах 50 % ежемесячной платы за жилое помещение по договору найма жилого помещения, но не более 10 000 (десяти тысяч) рублей.

Возмещение расходов по найму жилых помещений приглашенным специалистам производится не более трех лет с момента оформления трудовых отношений с Учреждением;

и) единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) приглашенному специалисту и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

к) компенсация стоимости проезда приглашенного специалиста и членов его семьи, а также стоимости провоза багажа, в соответствии с действующими региональными нормативными правовыми актами;

л) дополнительный оплачиваемый отпуск приглашенным специалистам продолжительностью не более семи календарных дней для обустройства на новом месте.

10.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных ст.ст. 313-327 ТК РФ, региональными нормативными актами.

10.10. Работникам, вакцинировавшимся против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется 1 (один) дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы на следующий после прохождения вакцинации день.

10.11. Работникам, оформившим трудовые отношения с работодателем в порядке перевода из другого образовательного учреждения, сохраняется их право на получение специализированного жилья по дате подачи первоначального заявления.

10.12. Распределение работникам специализированных жилых помещений (в т.ч. общежитий), выделенных Учреждению жилищной комиссией Департамента образования, производится жилищной комиссией Учреждения по согласованию с Профессиональным союзом.

Состав жилищной комиссии Учреждения избирается на общем собрании



работников.

### **10.13. Профессиональный союз:**

10.13.1. Осуществляет контроль за предоставлением социальных гарантий и реализацией мер социальной поддержки работников Учреждения.

10.13.2. Оказывает содействие членам Профессионального союза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

## **11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профессиональном союзе или за профсоюзную деятельность.

11.2. Профессиональный союз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения по согласованию с Профессиональным союзом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Работодатель безвозмездно предоставляет председателю Профессионального союза средства связи, компьютер, ксерокс, бумагу и канцтовары для ведения делопроизводства и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

11.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профессионального союза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профессионального союза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на указанный счёт в день перечисления налогов с заработной платы работников. Задержка перечисления удержанных профсоюзных взносов не допускается.

11.6. Председателю Профессионального союза, предоставляется один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя Профессионального союза и членов Профессионального союза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе Профессионального союза, проводимых им семинарах, совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебы и других мероприятиях.

11.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.9. Работодатель по согласованию с Профессиональным союзом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профессионального союза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты труда работников Учреждения, а также доплаты и надбавки работникам Учреждения (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- представление работников ко всем видам поощрений и наград, установленных законодательству РФ, законодательству ХМАО и нормативным правовым актам Главы города;
- другие вопросы, содержащие нормы трудового права.

11.10. Учитывать значимость общественной работы в качестве председателя Профессионального союза и членов Профессионального союза при разработке критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

## **12. ЗАКЛЮЧЕНИЯ**

Стороны договорились, что:

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора

осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими вышестоящими органами.

12.2. 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 крайней меры их разрешения – забастовки.

12.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.4. Признать утратившим силу с 01.01.2022 года:

12.4.1. Коллективный договор Учреждения на 2016-2018 гг., от 18.01.2016 года;

12.4.2. Изменения и дополнения № 1 в коллективный договор Учреждения на 2016-2018 годы от 29.04.2016;

12.4.3. Изменения и дополнения № 2 в коллективный договор Учреждения на 2016-2018 годы от 30.12.2016;

12.4.4. Изменения и дополнения № 3 в коллективный договор Учреждения на 2016-2018 годы от 15.02.2017;

12.4.5. Изменения и дополнения № 4 в коллективный договор Учреждения на 2016-2018 годы от 07.07.2017;

12.4.6. Изменения и дополнения № 5 в коллективный договор Учреждения на 2016-2018 годы от 20.11.2017;

12.4.7. Изменения и дополнения № 6 в коллективный договор Учреждения на 2016-2018 годы от 28.12.2017;

12.4.8. Дополнительное соглашение № 1 о продлении срока действия коллективного договора на 2016-2018 гг., от 24.12.2018;

12.4.9. Дополнительное соглашение № 2 о продлении срока действия коллективного договора на 2016-2018 гг., от 26.12.2019;

12.4.10. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения от 31.12.2014 года.

### **13. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

13.1. Перечисленные в данном пункте локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемыми приложениями к настоящему коллективному договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

- Приложение № 1: Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 7 «Елочка»;
- Приложении № 2: Положение о правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детского сада № 7 «Елочка» с ненормированным рабочим днем;
- Приложение № 3: Соглашение по охране труда между администрацией Учреждения и Профессиональным союзом;
- Приложение № 4: Перечень должностей, при совпадении должностных обязанностей которых сохраняется действие квалификационной категории;
- Приложение № 5: Перечень профессий и должностей работников Учреждения, имеющих право на дополнительные отпуска;
- Приложение № 6: Перечень профессий и должностей работников Учреждения, имеющих право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- Приложение № 7: Перечень профессий и должностей работников Учреждения, имеющих право на бесплатную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств индивидуальной защиты.

Подписи сторон:

Работодатель  
Заведующая МБДОУ ЦРР ДС № 7 «Елочка»  
\_\_\_\_\_/Ярманова И.В./

М.П.



Председатель Профессионального союза  
\_\_\_\_\_/Гафарова Л.В./

