

Министерство образования и науки Российской Федерации

Департамент образования и молодёжной политики  
администрации города Нефтеюганска

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
«Центр дополнительного образования детей «Поиск»

на 2013 - 2016 гг.

**От работодателя**

Директор муниципального  
бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного  
образования детей

«Центр дополнительного  
образования детей «Поиск»



А.Басов

20\_\_ г.

**От работников**

председатель первичной  
профсоюзной организации

И.А.Шейфер-Грушко

М.П.

«\_\_» 20\_\_ г.

Коллективный договор вступает в силу с «\_\_» 20\_\_ г.

г. Нефтеюганск, 2013

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Центр дополнительного образования детей «Поиск» (далее по тексту – Учреждение), заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр дополнительного образования детей «Поиск» в лице директора Басова Григория Александровича и работники, являющиеся членами Профсоюза, в лице председателя первичной профсоюзной организации Шейфер-Грушко Ирины Анатольевны.

1.3. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии подачи письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю о ежемесячном перечислении 1 процента от их заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации.

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

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.06.2006 № 90-ФЗ (далее – ТК РФ), Закона РФ «Об образовании», Кодексом РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (с изм. и доп.), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утв. приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69.

1.5. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на Учреждение.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.6. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения при выполнении условий, установленных в п. 1.3 настоящего коллективного договора.

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 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу со дня его подписания.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с его руководителем.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников.

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

1.12. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

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

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими 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.

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

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми правительством Российской Федерации.

Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, в том числе и к стажу работы, которые содержатся в Едином

квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

При этом под квалификацией работника следует понимать степень профессиональной обученности, выражающуюся уровнем подготовки, опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы (квалификация работника устанавливается в виде категории и др.).

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н утвержден Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Уровень образования и квалификация работников образовательных учреждений определяется на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

Статьей 351.1 ТК РФ определено, что к трудовой деятельности в сфере образования и других сферах, относящихся к несовершеннолетним **не допускаются лица**, которые имеют или имели судимость, подвергались или подвергаются 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.

2.4. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ (временные переводы).

2.5. 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.

2.6. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

В случае получения работодателем информации о наличии (появлении) у работников Учреждения ограничений для занятия трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним, трудовые договоры с этими работниками подлежат прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, согласно пункта 13 части первой статьи 83 ТК РФ: возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

В случаях, когда работодателем (после 7 января 2011 года) был заключен трудовой договор с работником без предъявления справки уголовного характера, а также в нарушение требований об ограничении на занятие трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним (к примеру, при приеме на работу лицо скрыло наличие приговора суда о лишении его права занимать педагогические должности или заниматься педагогической деятельностью, постановление суда о дисквалификации, наличие неснятой или непогашенной судимости за тяжкие или особо тяжкие преступления; работодатель проигнорировал необходимость проверки и предъявление обязательных документов при приеме на работу; отсутствие у лица, поступающего на педагогическую работу, документа об образовании; наличие заболеваний, препятствующих занятию педагогической деятельностью - хронические и затяжные психические расстройства с тяжелыми стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями, эпилепсия, открытая форма туберкулеза и др.), то трудовой договор с работником образовательного учреждения прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ правил его заключения по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ (заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности абз. 6 ч. 1 ст. 84 ТК РФ).

Причем, работодатель при наличии таких ограничений не вправе осуществлять перевод этих работников на другую работу в том же образовательном учреждении.

Медицинские противопоказания к осуществлению педагогической деятельности выявляются в результате предварительных или периодических медицинских осмотров (обследований).

Если нарушение установленных правил заключения трудового договора по данному конкретному основанию допущено по вине работодателя, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка согласно части 3 статьи 84 ТК РФ.

Если же правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника (например, представление им подложных документов об образовании), то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части 1 статьи 81 ТК РФ (пункт 51 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63).

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.8. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или

штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении<sup>1</sup> - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ)<sup>2</sup>.

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

- Педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;
- Одиноким матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- Родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- Семейные – при наличии одного ребёнка, если оба супруга работают в Учреждении.

2.11. 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 два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.12. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.13. 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.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ)
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представляет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами 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 организации;
- предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

### **3. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

3.1. Педагогические работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации не реже чем 1 раз в 3 года.

Работодатель согласно Закону РФ «Об образовании» обязан проводить повышение квалификации работников, т.к. это является условием выполнения работниками педагогической деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности Учреждения;
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

3.3. Профсоюзный комитет способствует повышению квалификации работников.



#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4.1. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от занимаемой должности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, согласно приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 и Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы)

4.3. Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69.

4.4. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ) и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.6. Для педагогических работников, рабочих устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье; для руководителей, методистов, педагогов-организаторов, прочих специалистов, служащих устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

4.7. 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, по согласованию с Профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники могут привлекаться только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.113 ТК РФ.

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

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

4.10. 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 Профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

4.11. 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 работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №2 к коллективному договору) устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.12. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст.ст. 97-99 ТК РФ.

4.13. Время осенних, зимних, и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, ведущих педагогическую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе. (Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69).

4.14. График работы в каникулярное время утверждается руководителем в устном или письменном порядке.

4.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск согласно постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 № 724.

4.17. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.18. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

4.20. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

4.21. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работникам Учреждения, как лицам, работающим в местности приравненной к районам Крайнего Севера предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 16 календарных дней (ст.321 ТК РФ).

4.22. 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 (п.2 ст.116 ТК). Работники, которые не использовали данный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в текущем году, не имеют право на использование этого отпуска в следующем году.

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

4.23. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

4.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней,
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до десяти календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается

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

## **5. ОПЛАТА ТРУДА.**

5.1. 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).

5.2. В Учреждении установление и изменение системы оплаты труда работников осуществляются с учетом:

- результатов и качества работы;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- вредных и опасных факторов и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров оплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения Профсоюзного комитета;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Постановлением главы города Нефтеюганска от 17.07.2008 № 1229 «О переходе муниципальных образовательных учреждений города Нефтеюганска на новую систему оплаты труда», Постановлением главы города Нефтеюганска от 25.11.2010 №3249 «О внесении изменений в постановление главы города от 17.07.2008 №1229, Положением о выплатах из средств фонда надбавок и доплат, Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр дополнительного образования детей «Поиск», утверждённого приказом руководителя учреждения от 25.11.2010 №222.

5.4. Одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 40 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и

стимулирующих выплат.

Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18 часов в неделю.

5.5. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, установить коллективным договором условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствия занимаемой должности), если по выполняемой работе совпадают профили, направления работы (деятельности) в соответствии с Приложением № 9 к коллективному договору для учёта имеющейся квалификационной категории до окончания срока её действия.

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

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

Оплата труда в указанных выше случаях устанавливается руководителем на основании заявления работника.

5.6. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате.

5.7. Стимулирование труда работников (доплаты и надбавки за высокие результаты труда, профессиональное мастерство, вознаграждение по итогам работы и т.д.) устанавливается локальным актом Учреждения «Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда».

5.8. При выполнении работ с тяжелыми и вредными и (или) опасными условиями труда оплата труда работникам производится в повышенном размере.

5.9. Оплата за сверхурочную работу производится: первые два часа в полуторном размере, остальные в двойном размере; за работу в выходные и праздничные дни – в двойном размере; простой производится в размере не ниже предусмотренного 157 ТК РФ.

5.10. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере не менее 35 % за каждый час работы в ночное время согласно ст. 154 ТК РФ.

5.11. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 12 и 27 числа каждого месяца перечислением на указанный работником в заявлении счет в банке (ст. 136 ТК РФ).

5.12. Изменения в оплате труда производится:

- при увеличении стажа работы в данном Учреждении, со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования – со дня предоставления документа о соответствующем образовании;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

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

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

5.15. Стороны пришли к соглашению о том, что, руководитель Учреждения имеет право премировать работника Учреждения за качественное исполнение должностных обязанностей.

Порядок и размер премии в Учреждении устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения «Положением о премировании работников».

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

5.17. 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.

5.18. В целях недопущения снижения заработной платы ниже прожиточного минимума, работодатель обязуется производить дополнительные ежемесячные выплаты до прожиточного минимума низкооплачиваемым категориям работников по основному месту работы (ст.133 ТК РФ)

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.**

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Решать вопросы об организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей.

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

6.3. Порядок, размер и конкретные случаи, при которых производятся единовременные социальные выплаты, определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования город Нефтеюганск и профессиональными союзами муниципальных учреждений.

6.4. Обеспечить 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.

6.5. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (решение Нефтеюганской городской Думы от 29.11.2007 №306 – IV «О внесении изменений в Гарантии и компенсации для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск, утверждённые решением Думы от 11.02.2005 №425» (далее по тексту – решение Думы от 29.11.2007 №306 – IV).

6.6. Работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере 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».

6.7. Работникам Учреждения, воспользовавшимся правом оплаты проезда к месту использования отпуска и обратно (статья 325 ТК РФ) выплачивается компенсация стоимости проезда в порядке и размере, предусмотренном решением Думы от 29.11.2007 № 306 – IV.

6.8. Работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ, разделом 5 приложения к решению Думы от 29.11.2007 № 306 – IV.

6.9. Производить компенсационную выплату за приобретение санаторно-курортной путёвки не чаще 1 раза в 2 года (при наличии средств) в размере, предусмотренном отраслевым соглашением.

## **7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

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

7.3. Обеспечить режимы труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. Обеспечить работников за счёт собственных средств специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (статья 212 ТК РФ) (Приложения 3, 4 к коллективному договору).

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

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

7.7. Обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (статья 212 ТК РФ).

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

7.9. Обеспечить проведение медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, порядок которых определяется нормативно – правовыми актами и действующим законодательством РФ (Приложение №5 к коллективному договору).

7.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсаций и



средствах индивидуальной защиты и принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (статья 212 ТК РФ).

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

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

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

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

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

7.16. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители ППО (статья 218 ТК РФ).

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

7.18. Производить выплату компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными вредными факторами устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (статья 219 ТК РФ), нормативно – правовыми актами органов местного самоуправления, а также по результатам аттестации рабочих мест (приложение № 1 к коллективному договору).

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

7.20. На работах с вредными условиями труда выдавать работникам бесплатно по установленным нормам (по перечню вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется потребление молока или других равноценных пищевых продуктов), молоко (Приложения № 6,7 к коллективному договору). Выдача работникам по установленным нормам молока по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока (статья 222 ТК РФ).

7.21. Обеспечивает финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ) (Приложение № 8 к коллективному договору).

7.22. ППО совместно с представителями работодателя осуществляют контроль над состоянием условий и охраны труда.

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

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

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

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.**

8.1. Профсоюзный комитет действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзного комитета Работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

8.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.2.2. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Профсоюзного комитета не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

8.2.3. Освободить от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзного комитета:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания профсоюзного комитета, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;

- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников организации (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

8.2.4. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, 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).

8.2.5. Предоставлять возможность Профсоюзному комитету, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.6. Члены ППО включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, распределению стимулирующего фонда, охране труда, социальному страхованию, органов управления Учреждения (общее собрание трудового коллектива) и других.

8.2.7. В недельный срок сообщать соответствующему органу Профсоюзного комитета о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

8.3. Обязательное участие выборных органов ППО в применении установленных трудовым законодательством условий труда в учреждении (работодатель принимает локальные нормативные акты с учетом мнения или по согласованию с профкомом).

8.4. Работодатель с учетом мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ).

8.5. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителем) Профсоюзного комитета, руководителей профсоюзных организаций структурных подразделений организации, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска работодатель обязуется предоставлять председателю ППО дополнительно 2 дня отпуска с сохранением средней заработной платы.

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

ППО обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов ППО по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами ППО, в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет ППО.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

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

9.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий настоящего коллективного договора с

требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов ППО в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.9. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

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

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА.**

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

10.4. 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.

10.5. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

10.6. 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.

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

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

11.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

11.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются  
Приложения:

- Приложение №1 к коллективному договору (перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск).
- Приложение №2 к коллективному договору (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск).
- Приложение №3 к коллективному договору (нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения).
- Приложение №4 к коллективному договору (норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств).
- Приложение №5 к коллективному договору (перечень профессий выполняющих работы связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры);
- Приложение №6 к коллективному договору (перечень профессий (должностей), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по перечню вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется потребление молока или других равноценных пищевых продуктов
- Приложение №7 к коллективному договору (перечень профессий (должностей), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по перечню вредных производственных факторов производится денежная выплата и денежная компенсация за потребление молока или других равноценных пищевых продуктов (при наличии письменных заявлений)
- Приложение №8 «Мероприятия по улучшению условий охраны труда
- Приложение №9 «Таблица должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория»

