



Председатель первичной профсоюзной  
организации МАДОУ МО г. Нягань  
«Детский сад №10 «Дубравушка»

Заведующий  
МАДОУ МО г. Нягань  
«Детский сад №10 «Дубравушка»

  
« 07 » апреля 2021г.

О.В. Рыбенкова



  
« 09 » апреля 2021г.

И.А. Коломейцева  
2021г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
муниципального образования г. Нягань  
«Детский сад №10 «Дубравушка» на 2021- 2024 годы

Принят на общем собрании работников  
Протокол № 2 «01» апреля 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

Коллективный договор, (изменения в коллективный договор) зарегистрирован в <u>Министерстве образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры</u>
Адресная регистрация <u>г. Нягань</u>
Регистрационный номер <u>17</u>
Дата регистрации « <u>13</u> » <u>мая</u> 2021г.
<u>Нягань</u> наименование органа <u>Нягань</u> подпись (И.О.)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования город Нягань «Детский сад № 10 «Дубравушка» (далее – ДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее-ТК РФ), Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании», Федеральным законом РФ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (ред. От 08.12.2020 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом ДОУ.

1.3. Коллективный договор заключен с целью обеспечения эффективной деятельности ДОУ, определения взаимных обязанностей работников и администрации ДОУ по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания благоприятных условий труда в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

– Работники ДОУ, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя, являющегося членом профсоюзной организации – председателя профсоюзной организации (далее профсоюз) (ст.30, 31 ТК РФ)

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.6. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на три года (2021-2024 год). Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его Сторонами. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, но вправе предложить внести в Коллективный договор изменения и дополнения.

Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся в порядке, установленном ТК РФ и оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может снижать уровень социально-экономического положения работников ДОУ.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, расторжения трудового договора с руководителем ДОУ. (ст. 43 ТК РФ).

1.11. При реорганизации ДОУ в форме слияния, присоединения, разделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности ДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.13. По согласованию с профсоюзом работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и моющими и обезвреживающими средствами;

– перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

– положение по охране труда.

1.14. Основными формами участия работников в управлении организацией непосредственно и через профсоюз являются:

– учет мнения представительного органа работников в соответствии с ТК РФ;

– консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– участие в разработке и принятии Коллективного договора;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе ДООУ, внесение предложений по ее совершенствованию;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в ДООУ оформляются заключением письменного трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДООУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Лица, поступающие на работу, при заключении трудового договора обязаны предъявить администрации ДООУ следующие документы:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– трудовую книжку (для лиц, поступающих на работу впервые, справку с последнего места занятия);

– страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

– идентификационный номер налогоплательщика;

– документ об образовании, повышении квалификации;

– документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

– справку о наличии (отсутствии) судимости, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами не допускаются лица имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

– медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ДООУ;

– медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе (ст.213 ТК РФ);

– заключение о прохождении психиатрического освидетельствования и гигиенического обучения.

Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют следующие документы (ст.283 ТК РФ):

– копию трудовой книжки;

– справку с основного места работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории;

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- документы об образовании, повышении квалификации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются - федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами не допускаются лица имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ДОУ;
- медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе (ст.213 ТК РФ);
- заключение о прохождении психиатрического освидетельствования и гигиенического обучения

2.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться, по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18-ти лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.7. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями

организационных и технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в ДООУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное педагогическое или высшее профессиональное педагогическое образование. Образовательный ценз подтверждается документами государственного образца о существующем уровне образования и (или) квалификации.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасность государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ДООУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДООУ.

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

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

3.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом;
- повышать квалификацию работников ДОУ не реже чем один раз в пять лет;
- в случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы, среднюю-заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, истек срок давности 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 отпуска. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления возраста, но не более чем на один год.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

##### **4.1. Работодатель обязуется:**

- уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ); Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее, чем за три месяца.

4.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него

помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее двух лет.

4.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации (ст.261 ТК РФ).

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюза (ст.82 ТК РФ).

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения (по соглашению) профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, педагогического и обслуживающего персонала ДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин. Для работников с суммированным учетом рабочего времени – в соответствии с графиком сменности с учетным периодом 1 квартал.

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

Работа в выходной день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.5. Привлечение работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, должностными

обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя); имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); а, также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени в зависимости от выполненного им объема работ.

5.7. Перевод работника для замены временно отсутствующего работника осуществляется без согласия работника на срок до одного месяца в связи с производственной необходимостью (ст.72.2 ТК РФ).

5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению, с разрешения руководителя ДООУ может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до его начала.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. 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).

5.10. В летнее время педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, учитывая нагрузку, напряженность труда и ответственность предоставляется за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ следующим работникам:

- |                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| – заместитель заведующего по УВР | - 3 календарных дня |
| – заместитель заведующего по АХЧ | - 3 календарных дня |
| – заместитель заведующего по ОБ  | - 3 календарных дня |
| – заведующий производством       | - 3 календарных дня |
| – документовед                   | - 3 календарных дня |
| – специалист по кадрам           | - 3 календарных дня |
| – юрисконсульт                   | - 3 календарных дня |

5.12. Дополнительно работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней
- на похороны близких родственников – до 5 дней.



5.13. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем или Уставом ДОУ.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников и обслуживающего персонала по ДОУ, графики сменности устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников ДОУ производится в соответствии с действующим ТК РФ, настоящим Коллективным договором, Положением «Об установлении системы оплаты труда муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Нягань «Детский сад № 10 «Дубравушка».

6.2. Оплата труда работников ДОУ осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда. Оплата труда, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, исходя из фонда оплаты труда по штатному расписанию ДОУ.

Фонд оплаты труда работников ДОУ состоит из:

- должностных окладов и тарифных ставок (окладов);
- стимулирующих выплат;
- компенсационных выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат, предусмотренных Положением «Об установлении системы оплаты труда муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Нягань «Детский сад № 10 «Дубравушка».

6.3. Должностные оклады специалистов устанавливаются в зависимости от базовой единицы, образования, специфики работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.4. Для оплаты труда работников ДОУ применяется базовая единица, установленная Правительством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

6.5. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно в твердой сумме независимо от установленной нагрузки.

6.6. В ДОУ предоставляются платные образовательные услуги, которые носят характер дополнения по отношению к основным образовательным программам. Перечень и цены дополнительных платных образовательных услуг утверждены Постановлением Администрации города Нягани Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 11.03.2021 № 747 «О внесении изменений в постановление Администрации города Нягани от 14.12.2017 №4202 «Об утверждении цен (тарифов) на платные услуги, предоставляемые муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением муниципального образования город Нягань «Детский сад № 10 «Дубравушка»».

Размер заработной платы сотрудникам ДООУ определяется в соответствии со штатным расписанием.

Заработная плата выплачивается ежемесячно на основании соответствующих приказов, табеля учета рабочего времени.

6.7. В соответствии с частью 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата перечисляется не реже, чем каждые полмесяца: ежемесячно 15 числа следующего месяца – заработная плата за фактически отработанный месяц и 30 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм начисленных работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 327 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.8. Работник обязан сообщить о причине своего отсутствия на работе лицу, ведущему табель учета рабочего времени, в первый день отсутствия.

6.9. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника, если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

6.10. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам ДООУ.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

7. Работодатель совместно с профсоюзом договорились о том, что:

7.1. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест, а именно:

- повар – 4% от должностного оклада;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды – 4 % от должностного оклада.

7.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются выплаты в соответствии со статьями 315–317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы города Нягани от 22.04.2016 года №781 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань, работающих в органах местного самоуправления муниципального образования город Нягань и муниципальных учреждениях муниципального образования город Нягань» с изменениями от внесенными решением Думы города Нягани от 28.12.2018 года № 313.

7.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются выплаты в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ.

7.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа не менее чем полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника

сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

7.5. Работникам ДОУ один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата выплачивается в полном объеме работнику, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию в течение календарного года, если, перерыв составляет не более трех рабочих дней.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

7.6. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

7.7. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего профессионального образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

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

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

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

7.8. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Разовые выплаты, связанные с праздничными датами, выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе учреждения на дату издания локального акта по выплате премии. За исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до трех лет, а также вновь принятым и отработавшим в учреждении менее одного месяца.

Единовременное премирование (без учета выплат к юбилейным датам работников) осуществляется в учреждения в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Комитетом образования и науки Администрации города Нягани не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии к праздничным датам выплачивается в едином размере всем сотрудникам учреждения (в т.ч. руководителю) и не может превышать 10 тысяч рублей.

7.9. Единовременное премирование к профессиональным праздникам образования осуществляется в размере для каждой категории работников учреждения и не может превышать 10 тысяч рублей.

7.10. Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) осуществляется в размере до месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности данного работника.

7.11. Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств местного бюджета при наличии экономии по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и другое) в размере 10 000 рублей.
- близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 рублей.

7.12. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце учебного/финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

7.13. Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

7.14. Премияльная выплата по итогам работы за квартал осуществляется педагогическим работникам, руководителям организации за общие результаты работы по итогам квартала при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Начисленные выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляются по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель гарантирует права работника на охрану труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда и обязуется обеспечить:

- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов при выполнении трудовых обязанностей;

- внедрение современных средств техники безопасности и создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда для предупреждения травмирования и профессионального заболевания работников;

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, оргтехникой, инвентарем и сохранность этого и другого имущества, закрепленного за работником;

- периодическое обучение работников безопасным методам труда, проведение первичного и периодических инструктажей по охране труда и технике безопасности;

- обеспечение работника в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами, моющими средствами;

- приобретение, хранение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- своевременную выдачу работникам в соответствии с установленными нормами спецодежды и других средств индивидуальной защиты, пришедших в негодность до установленного срока носки по причинам, не зависящим от Работника за счет средств Работодателя;

- производить доплату согласно нормативным документам за работу во вредных условиях труда;

- возмещение вреда, причиненного работнику в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

8.1. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- доплату за работу с вредными условиями труда по перечню профессий и должностей. Гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда устанавливаются (отменяются) в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам аттестации рабочих мест, по результатам СОУТ за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда.

- мыло, смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей.

- вести учет и анализ несчастных случаев в учреждении, профессиональной заболеваемости, осуществлять мероприятия по их предупреждению; обеспечить участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.

– создать комиссии по охране труда, в состав которых включить представителей Работодателя и Профсоюза.

– не привлекать к дисциплинарной ответственности Работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо отказывающихся от выполнения тяжелых работ и работ с опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

– совместно с Профсоюзными органами организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением положений Коллективного договора по охране труда.

– обеспечивать гарантии права Работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, и иных нормативных актах

8.2. Профсоюз организует и обеспечивает профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в учреждении:

– проводит проверки выполнения настоящего Коллективного договора, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

– согласовывает правила и инструкции по охране труда и контролирует их выполнение.

– оказывает практическую помощь в обеспечении службы охраны труда и техники безопасности нормативно-правовой документацией. Оказывать практическую помощь Работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

8.3. Работник руководствуется действующими законодательными, нормативными, правовыми актами и инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями администрации и обязуется:

– соблюдать трудовую производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности;

– правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

– немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а так же о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровья людей.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Работодатель не препятствует представителям профсоюзных органов посещать ДОУ, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и прав, предоставленных законом.

9.2. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель гарантирует ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счет

9.4. Для заседаний профсоюза, Профсоюзным органам в бесплатное пользование необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой для работы самих Профсоюзных органов и для проведения собрания Работников.

9.5. До окончания срока действия настоящего Коллективного договора трудовой коллектив учреждения уполномочивает Профсоюзный орган за три месяца до окончания срока действия коллективного договора начать переговоры с Работодателем (уполномоченным лицом) и заключить Коллективный договор на новый срок от имени Работников.

9.6. Для участия в работе рабочих органов и собраний ГК профсоюза не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на 6 дней в году.

9.7. Для участия в профсоюзной конференции делегаты освобождаются от основной работы два раза в год с сохранением заработной платы.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. 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 профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.4. Члены профсоюза включаются в состав комиссии ДОУ по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.5. Работодатель с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные 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);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ).

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11. Стороны договорились что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по соблюдению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля по итогам года на собрании трудового коллектива.

11.3. Рассматривают в срок все разногласия и конфликты, возникающие в ходе выполнения обязательств Коллективного договора.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения перерастания конфликта в забастовку.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обстоятельств Коллективного договора виновные несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.



Пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью:

15 (Ильмина Светлана) \_\_\_\_\_ листы

Заведующий МОДОУ МО г. Нягань.

«Д/с №10 «Дубравушка»



И.А. Коломейцева



Главе Администрации  
муниципального образования  
город Нягань  
И.П. Ямашеву

## ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по уведомительной регистрации дополнительного соглашения от 06.05.2022 года о внесении изменений и дополнений к Коллективному договору от 01.04.2021 муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Нягань «Детский сад №10 «Дубравушка» на 2021-2024 гг.

Дата подписания соглашения к коллективному договору сторонами переговоров: 06 мая 2022 года.

Наименование и правовой статус заявителя: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нягани «Детский сад № 5 «Дубравушка» в лице заведующего Коломейцевой Ирины Александровны, действующей на основании Устава.

Почтовый адрес заявителя (по которому должен быть направлен ответ): 628187, Россия ХМАО-Югра, г. Нягань, ул. Интернациональная, д. 12

Адрес электронной почты заявителя: dubrawuschka2010@yandex.ru

Контактные номера телефонов заявителя: тел.8 (346 72) 2-69-46

Информация о второй стороне соглашения к коллективному договору: председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад № 5 «Дубравушка» Рыбченкова Олеся Вячеславовна, воспитатель.

Адрес электронной почты: dubrawuschka2010@yandex.ru

Сведения о численности организаций, на которые распространяется действие коллективного договора: 1.

Отраслевая принадлежность: дошкольное образование.

Численность работающих: 81

Приложение:

1. Приказ о внесении изменений в Коллективный договор на 2021-2024 годы
2. Дополнительное соглашение о внесении изменений в Коллективный договор на 2021-2024 годы
3. Выписка из протокола общего собрания работников.

06.05.2022 г.

Представитель заявителя:  
Заведующий МАДОУ г. Нягани  
«Д/с № 5 «Дубравушка»



*И.А. Коломейцева*

И.А. Коломейцева

Заведующему  
МАДОУ г. Нягани  
Детский сад №10 «Дубравушка»  
И.А. Коломейцевой

**Уведомление  
о регистрации соглашения о внесении изменений и дополнений в  
коллективный договор без наличия условий, ухудшающих положение  
работников**

г. Нягань  
от «12» мая 2022 г.

№ 28

По результатам рассмотрения дополнительному соглашению к Коллективному договору МАДОУ г. Нягани «Детский сад №10 «Дубравушка» 2021-2024 годы, заключенному между работодателем в лице заведующего Коломейцевой Ирины Александровны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Рыбченковой Олеси Вячеславовны, дата подписания 06.05.2022 года, срок действия: с 06.05.2022 года

---

(указываются стороны, подписавшие коллективный договор, соглашение, дата подписания, срок действия)

присвоен  
регистрационный номер: 28. Дата регистрации «12» мая 2022 г.

Условия дополнительного соглашения к Коллективному договору МАДОУ г. Нягани «Детский сад №10 «Дубравушка» 2021-2024 годы, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Главный специалист отдела трудовых  
отношений и охраны труда  
Администрации города Нягани

Г.Ю. Юсупова

---

(должность)

(подпись, заверенная печатью)

(Ф. И.О.)



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**ХАНТЫ-МАНСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ-ЮГРА**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НЯГАНИ**  
**«Детский сад № 5 «Дубравушка»**  
**628187, Россия ХМАО-Югра, г. Нягань, ул. Интернациональная, д. 12, тел. 2-69-46**  
**ИНН 8610011008 ОКПО 52057297 ОКВЭД 85.11 ОГРН 1028601499343**

---

**ПРИКАЗ**

№ 120

« 06 » мая 2022 г.

О внесении изменений  
в «Коллективный договор муниципального  
автономного дошкольного образовательного  
учреждения муниципального образования  
город Нягань «Детский сад № 10 «Дубравушка»  
на 2021-2024 годы

На основании Приказа Комитета образования и науки Администрации города Нягани от 03.03.2022 г. № 101 «Об изменении наименования и утверждении Устава муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №5 «Дубравушка», а также в связи с предстоящей юбилейной датой со дня основания муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад № 5 «Дубравушка» (протокол общего собрания работников № 3 от 24.03.2022 г.)

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Внести в Коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Нягань «Детский сад № 10 «Дубравушка» на 2021-2024 годы следующие изменения:

1.1. На титульной странице Коллективного договора слова «муниципального образования город Нягань» заменить словами «города Нягани», «№ 10» заменить на «№ 5».

1.2. В пункте 1.1. раздела 1. «Общие положения» слова «муниципального образования город Нягань» заменить словами «города Нягани», «№ 10» заменить на «№ 5».

1.3. В пунктах 6.1., 6.2. и 6.6 раздела 6. «Оплата и нормирование труда» слова «муниципального образования город Нягань» заменить словами «города Нягани», «№ 10» заменить на «№ 5».

1.4. Абзац 1 пункта 7.8. раздела 7. «Социальные гарантии, стимулирующие и компенсационные выплаты» изложить в следующей редакции: «Единовременное премирование к праздничным дням, юбилейным датам ДОУ, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда».

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий



И.А.Коломейцева

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**О внесении изменений в «Коллективный договор**  
**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения**  
**муниципального образования город Нягань «Детский сад № 10**  
**«Дубравушка» на 2021-2024 годы»**

1. Внести в Коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Нягань «Детский сад № 10 «Дубравушка» на 2021-2024 годы следующие изменения:

1.1. На титульной странице Коллективного договора слова «муниципального образования город Нягань» заменить словами «города Нягани», «№ 10» заменить на «№ 5».

1.2. В пункте 1.1. раздела 1. «Общие положения» слова «муниципального образования город Нягань» заменить словами «города Нягани», «№ 10» заменить на «№ 5».

1.3. В пунктах 6.1., 6.2. и 6.6 раздела 6. «Оплата и нормирование труда» слова «муниципального образования город Нягань» заменить словами «города Нягани», «№ 10» заменить на «№ 5».

1.4. Абзац 1 пункта 7.8. раздела 7. «Социальные гарантии, стимулирующие и компенсационные выплаты» изложить в следующей редакции: «Единовременное премирование к праздничным дням, юбилейным датам ДООУ, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда».

Согласовано:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ г. Нягани  
«Д/с № 5 «Дубравушка»  
О.В.Рыбченкова  
« 06 » мая 2022г.



Утверждаю:  
Заведующий  
МАДОУ г. Нягани  
«Д/с № 5 «Дубравушка»  
И.А.Коломейцева  
« 06 » мая 2022г.

Коллективный договор, (изменения в коллективный договор) зарегистрирован в <u>отделе трудовых отношений и охраны труда Администрации г. Нягани</u>
Регистрационный номер <u>28</u>
Дата регистрации « <u>12</u> » <u>мая</u> 2022 год
<u>Иванов</u> / <u>Иванова З.Ю.</u>



Главе Администрации  
муниципального образования  
город Нягань  
И.П. Ямашеву

## ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по уведомительной регистрации дополнительного соглашения от 30.01.2023 года о внесении изменений в Коллективный договор от 01.04.2021 муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад № 5 «Дубравушка» на 2021-2024 гг.

Дата подписания соглашения к коллективному договору сторонами переговоров: 30 января 2023 года.

Наименование и правовой статус заявителя: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нягани «Детский сад № 5 «Дубравушка» в лице Коломейцевой Ирины Александровны, действующей на основании Устава.

Почтовый адрес заявителя (по которому должен быть направлен ответ): 628187, Россия ХМАО-Югра, г. Нягань, ул. Интернациональная, д. 12

Адрес электронной почты заявителя: dubrawuschka2010@yandex.ru

Контактные номера телефонов заявителя: тел.8 (346 72) 2-69-46

Информация о второй стороне коллективного договора: председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад № 5 «Дубравушка» Рыбченкова Олеся Вячеславовна, воспитатель.

Адрес электронной почты: dubrawuschka2010@yandex.ru

Сведения о численности организаций, на которые распространяется действие коллективного договора: 1.

Отраслевая принадлежность: дошкольное образование.

Численность работающих: 79

Приложение:

1. Приказ о внесении изменений в Коллективный договор на 2021-2024 годы
2. Дополнительное соглашение о внесении изменений в Коллективный договор на 2021-2024 годы.

30.01.2023 г.

Представитель заявителя:  
Заведующий МАДОУ г. Нягани  
«Д/с № 5 «Дубравушка»



И.А. Коломейцева

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**ХАНТЫ-МАНСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ-ЮГРА**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НЯГАНИ**  
**«Детский сад № 5 «Дубравушка»**  
628187, Россия ХМАО-Югра, г. Нягань, ул. Интернациональная, д. 12, тел. 2-69-46  
ИНН 8610011008 ОКПО 52057297 ОКВЭД 85.11 ОГРН 1028601499343

---

**ПРИКАЗ**

№ 33

« 30 » января 2023 г.

О внесении изменений  
в «Коллективный договор муниципального  
автономного дошкольного образовательного  
учреждения города Нягани  
«Детский сад № 5 «Дубравушка»

На основании Письма Комитета образования и науки Администрации города Нягани от 27.01.2023 г. № 170-13 в связи с изменением с 1 января 2023 года механизма предоставления межбюджетных трансфертов из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа-Югры бюджетам муниципальных районов и городских округов автономного округа в форме субвенций и иных межбюджетных трансфертов и корректировки даты выплаты заработной платы работникам, а также в целях недопущения ухудшения условий оплаты труда внести изменения в «Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад № 5 «Дубравушка»

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Внести изменения в первый абзац п. 6.7 раздела 6 «Оплата и нормирование труда» и изложить в следующей редакции:

«В соответствии с частью 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата перечисляется не реже, чем каждые полмесяца.

Сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца;
- за фактически отработанный месяц – 5 числа следующего месяца».

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий



И.А.Коломейцева

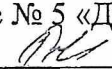
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
О внесении изменений в «Коллективный договор  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
города Нягани «Детский сад № 5 «Дубравушка»


1. Внести изменения в первый абзац п. 6.7 раздела 6 «Оплата и нормирование труда» и изложить в следующей редакции:

«В соответствии с частью 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата перечисляется не реже, чем каждые полмесяца.

Сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца;
- за фактически отработанный месяц – 5 числа следующего месяца.»

Согласовано:  
Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
МАДОУ г. Нягани  
«Д/с № 5 «Дубравушка»  
  
О.В. Рыбченкова  
30 января 2023г.

Утверждаю:  
Заведующий  
МАДОУ г. Нягани  
«Д/с № 5 «Дубравушка»  
  
И.А. Коломейцева  
30 января 2023г.



Исполнительный директор  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
и отдела трудовых отношений  
Администрации г. Нягани  
18  
01 февраля 2023г.  
Исполнительный директор  
Юсуф Юсунова З.Ю.



Заведующему  
МАДОУ г. Нягани  
«Д/с №5 «Дубравушка»  
Коломейцевой И.А.

**Уведомление  
о регистрации соглашения о внесении изменений и дополнений в  
коллективный договор без наличия условий, ухудшающих положение  
работников**

г. Нягань  
от «01» февраля 2023 г.

№ 18

По результатам рассмотрения дополнительному соглашению к Коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №5 «Дубравушка» на 2021-2024 годы, заключенному между работодателем в лице заведующего Коломейцевой Ирины Александровны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ г. Нягани «Д/с №5 «Дубравушка» Рыбченковой Олеси Вячеславовны, дата подписания 30.01.2023 года, срок действия с 30.01.2023 года

---

(указываются стороны, подписавшие коллективный договор, соглашение, дата подписания, срок действия)

присвоен  
регистрационный номер: 18. Дата регистрации «01» февраля 2023 г.

Условия дополнительного соглашения к Коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №5 «Дубравушка» на 2021-2024 годы, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Главный специалист отдела трудовых  
отношений и охраны труда  
Администрации города Нягани

Юсупова Г.Ю.

---

(должность)

(подпись, заверенная печатью)

(Ф. И.О.)

