

Н.Новгород

1084/1
22.11.2023

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 42»

 С.В. Ванеева



«17» ноября 2023 г.

От работников:

Представитель трудового
коллектива

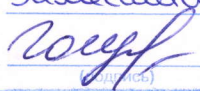
 Е.М. Тёщина

«17» ноября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42» на 2023-2025 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников МБДОУ
«Детский сад № 42»

Протокол № 2 от «17» ноября 2023 г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «19» 12 2023 г. № 1144/23-КД	С рекомендацией
Заместитель руководителя	
	Е.Д. Тшурбева
(подпись)	(ФИО)

г. Нижний Новгород
2023 год

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42» и заведующим Ванеевой Светланой Валерьевной и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 42» (далее ОУ) г. Нижнего Новгорода.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ОУ, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего Ванеевой Светланы Валерьевны.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия учреждения;
- в случае расторжения трудового договора с руководителем.

1.7. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.13. Все спорные вопросы решаются сторонами по взаимной договоренности. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренными в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и не продолжает действовать по истечению срока, стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение о пролонгации.

2. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении учреждением.

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.

2.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.

2.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

Работодатель:

2.5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения профсоюза (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

Профком:

2.6. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.7. Представляет в социальном партнерстве интересы работников – членов Профсоюза учреждения.

2.8. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.9. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.10. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.11. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.12. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

2.13. Осуществляет 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.

2.14. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.15. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.16. Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.17. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.18. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения

и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.5. Нагрузка работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.6. Нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.7. Уменьшение или увеличение нагрузки работников в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника; продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.); при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности).

3.9. О введении изменения существенных условий договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 77 ТК РФ).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

4.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

4.2.5. Организовывать процесс 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 повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

5.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.1.3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.1.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. В соответствии со статьей 179 при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

- 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 учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в ОУ 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;
- педагогические работники, при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года.

5.2.2. 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.

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

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового

договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

6.1.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 восемнадцати лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

6.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работа в выходной и нерабочий праздничный 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.

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

6.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 1, в котором устанавливается перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 2, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем) (ст.101, ст. 119 ТК РФ);
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации 3 календарных дня.

6.2.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- работникам (родитель, законный представитель) для сопровождения ребенка в первый класс – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника.

6.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

6.2.4. Всем работникам ОУ предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю.

6.2.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами

внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6.2.6. Работодатель по согласованию с профкомом обязуется до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 42».

7.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- должностной оклад (ставка заработной платы) работника, который формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп и применения повышающих коэффициентов по должности;
- повышающие коэффициенты:
 - за уровень образования;
 - за квалификационную категорию;
- компенсационные выплаты:
 - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты стимулирующего характера в виде:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - надбавка за наличие ученой степени, почетных званий;
 - надбавка за выслугу лет;
 - премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца. Заработная плата выплачивается посредством перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст.234 ТК РФ.

7.4.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного,

регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

7.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

8. Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.4. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья и ссуд на его строительство или приобретение работником.

9. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Провести в ОУ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

9.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ).

9.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.9. При отказе работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ.

9.10. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными условиями труда.

9.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

9.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9.17. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

9.18. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИД среди работников работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- Разработка и издание информационных материалов по профилактике и противодействию распространения наркомании, алкоголизма, ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников;

- Организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики наркомании, алкоголизма, ВИЧ/СПИДа: оформление информационных стендов по проблеме наркомании, алкоголизма, ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности;

- Организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;

- Информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза 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 профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

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

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль по соблюдению процесса организации аттестации педагогических работников ОУ.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзной организацией, руководствуясь ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», а также настоящим коллективным договором.

11.2. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.3. Профком признает, что проведение профсоюзных собраний, заседаний работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем при условии отсутствия нарушения деятельности учреждения.

11.4. Работодатель гарантирует безналичное перечисление на счет профкома членских взносов при наличии заявлений от членов профсоюза.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодателем ежемесячно перечисляет на счет первичной организации денежные средства их заработной платы работника в размере 1 %.

11.5. Профсоюзным органам представляется в бесплатное пользование помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

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

11.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

11.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст.374, ст.82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на часы (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

12.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. В случае нарушения лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Утверждаю
Заведующий
С.В.Ванеева

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда

№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Шеф – повар	4 дня
2	Повар	4 дня

Утверждаю
Заведующий
_____ С.В.Ванеева

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Заведующий	3 дня
2	Заместитель заведующего	3 дня

Пронумеровано, пронумеровано,
скреплено печатью 18 листов

С.В. Ванеева

Заведующий



3	Учреждение государственного типа	г. Н.Новгород
1	Учреждение государственного типа	г. Н.Новгород
100	Учреждение государственного типа	г. Н.Новгород
10	Учреждение государственного типа	г. Н.Новгород

Итого: 114 учреждений государственного типа

С.В. Ванеева
Заведующий
Детский сад № 42

Приложение
к уведомительной регистрации коллективного договора
МБДОУ «Детский сад № 42»
на 2023-2025 годы
г. Нижний Новгород

Предложения
по внесению изменений и дополнений в коллективный договор

Раздел	Содержание	Основание
1. Общие положения 1.3.	Стороной коллективного договора (далее – КД) являются все работники учреждения, а не только члены профсоюза. Председатель первичной профсоюзной организации представляет интересы всех работников. Необходимо внести исправление в текст.	Ст. 40 ТК РФ
1. Общие положения 1.15.	Срок действия коллективного договора необходимо конкретизировать (без слов «не более»).	Правила юридической техники
3.Трудовой договор.	Рекомендуется в начале раздела отдельным абзацем указать, что порядок приема на работу, содержание трудового договора, порядок увольнения и иные вопросы трудовых отношений регламентированы Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.	Правила юридической техники
3.Трудовой договор 3.4; 3.8; 3.9.	Трудовой законодательство не содержит понятия «существенные условия трудового договора». Верно – «условия, обязательные для включения в трудовой договор».	Ст. 57 ТК РФ
3.Трудовой договор 3.7, подпункт 2.	Слово «женщины» (прервавшей отпуск по уходу за ребенком) рекомендуется заменить словом «работника».	Ст. 256 ТК РФ
4. Профессиональная подготовка 4.2.5.	Наименование Положения о проведении аттестации рекомендуется привести в соответствие с действующим законодательством: «Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».	Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196
5. Высвобождение работников 5.1.1.	Слова «массовое высвобождение» необходимо заменить в соответствии с текстом статьи ТК РФ на «массовое увольнение». Рекомендуется дополнить обязанностью работодателя информировать о мероприятиях по сокращению численности или штата работников государственную службу занятости (по тем же основаниям, в те же сроки).	Ст. 82 ТК РФ; Ст. 25 закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»
	Рекомендуется дополнить текст критериями массового увольнения, в соответствии с действующим Соглашением между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «НАПП» о	Пункт 4.4 Соглашения

	взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018-2023 годы (на 2024-2026 годы - с 01.01.2024).	
5. Высвобождение работников 5.1.	Рекомендуется дополнить раздел абзацем: «Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной и лицами с семейными обязанностями, перечисленными в части 4 статьи 261 ТК РФ».	Ст. 261 ТК РФ
5. Высвобождение работников 5.2.1, абз.1.	Перечень работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе необходимо привести полностью, в соответствии с трудовым законодательством, либо дать только ссылку на часть вторую статьи 179 ТК РФ.	Ст. 179 ТК РФ
5. Высвобождение работников 5.2.1, абз.2.	Подпункт 1: Употребление понятия «предпенсионный возраст» в данном контексте юридически неправомерно. Предпенсионный возраст - в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно. Рекомендуется либо указать предпенсионный возраст в соответствии с указанным федеральным законом, либо использовать более корректное определение: «за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста».	Федеральный закон от 03.10.2018 №350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий»
	Подпункт 3: Рекомендуется распространить преимущественное право на оставление на работе кроме одиноких матерей и отцов также на опекунов (попечителей). Расторжение трудового договора с указанной категорией лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет законом не допускается. Поэтому слова «до 16 лет» рекомендуется заменить на «с 14 до 16 лет» (например: «одинокие родители (попечители), воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет»).	Ст. 261, 264 ТК РФ
	Рекомендуется включить в перечень следующие категории работников, имеющих преимущественное право при равной производительности труда и квалификации: - участники областных целевых программ; - впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет.	п. 8.7 Регионального отраслевого соглашения между Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022 - 2024 годы

6. Рабочее время и время отдыха 6.1.3.	Рекомендуется указать конкретную (без слов «не более») продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников, в зависимости от должности.	Ст. 333 ТК РФ, приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601
6. Рабочее время и время отдыха 6.1.4.	Трудовым законодательством установлен минимальный размер гарантий; в коллективном договоре рекомендуется конкретизировать нормальную продолжительность рабочего времени.	Ст. 91 ТК РФ
6. Рабочее время и время отдыха 6.1.6; 6.1.7.	Трудовое законодательство допускает привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия .	Ст. 99, 113 ТК РФ
6. Рабочее время и время отдыха 6.1.8.	В разделе необходимо прописать продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (28 календарных дней) и ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска для педагогов (42 или 56 календарных дней, в зависимости от должности работника).	Ст. 115, 334 ТК РФ
6. Рабочее время и время отдыха 6.2.2.	Подпункт 3: Текст необходимо привести в соответствие с частью второй статьи 128 ТК РФ.	Ст. 128 ТК РФ
	Подпункт 6: Рекомендуется конкретизировать – «в первый день учебного года».	Правила юридической техники
6. Рабочее время и время отдыха 6.2.3.	В соответствии с действующим законодательством, вопросы очередности предоставления длительного отпуска, деления его на части, продления на основании листка нетрудоспособности и ряд других определяются коллективным договором . В связи с этим, порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года необходимо прописать в коллективном договоре, либо оформить в качестве приложения к КД.	Пункт 5 Порядка, утв. приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644
7. Оплата и нормирование труда.	Рекомендуется прописать в разделе конкретные (то есть без использования фраз «не ниже», «не менее») размеры выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходной и нерабочий праздничный день, работу при вредных условиях труда. Необходимо учесть, что трудовым законодательством определены общие условия компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Конкретные размеры оплаты за указанную работу должны быть установлены коллективным договором , локальным нормативным актом или трудовым договором.	Ст. 147, 152-154 ТК РФ
7. Оплата и нормирование труда.	Рекомендуется приложить (при наличии) к КД перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями	Ст. 147 ТК РФ Ст. 7 Федерального закона

	труда, по результатам специальной оценки условий труда, имеющих право на повышенный размер оплаты труда (минимум 4 % от тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда).	от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
7. Оплата и нормирование труда.	Рекомендуется дополнить основными государственными гарантиями по оплате труда - порядком индексации (повышения) заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.	Ст. 130, 134 ТК РФ
7. Оплата и нормирование труда.	Рекомендуется дополнить раздел положением об ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы. Размер выплаты желательно конкретизировать (без употребления слов «не ниже»).	Ст. 236 ТК РФ
8. Гарантии и компенсации 8.2.	С 01.01.2023 Фонд пенсионного и Фонд социального страхования России объединены в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России).	Федеральный закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ
8. Гарантии и компенсации.	Рекомендуется дополнить раздел гарантиями работникам при прохождении диспансеризации. Рекомендуется также дополнить: «При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы».	Ст. 185.1, 254 ТК РФ
8. Гарантии и компенсации.	Рекомендуется установить дополнительные социально-трудовые гарантии для работников - участников СВО, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора, распространив действие указанных социально-трудовых гарантий на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 г.	П. 7 Указа Губернатора Нижегородской области от 10.10.2022 № 205
9. Охрана труда и здоровья 9.2.	Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» с 01.01.2014 аттестация рабочих мест заменена специальной оценкой условий труда (СОУТ). Результаты аттестации рабочих мест действовали в переходный период, который закончился 31.12.2018. Термин «аттестация рабочих мест» необходимо заменить на «специальная оценка условий труда».	Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
9. Охрана труда и здоровья 9.5.	Рекомендуется дать ссылку на соответствующие локальные акты, в которых определены нормы выдачи СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств (при наличии).	Ст. 221 ТК РФ
9. Охрана труда и здоровья 9.10.	Рекомендуется использовать корректную формулировку «на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Слово «тяжелых» рекомендуется исключить.	Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

9. Охрана труда и здоровья	Рекомендуется дополнить раздел обязанностями работников в области охраны труда.	Ст. 215 ТК РФ
9. Охрана труда и здоровья	Рекомендуется добавить обязанность работодателя по обучению педагогических работников навыкам оказания первой помощи.	Ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
9. Охрана труда и здоровья	Рекомендуется включить в КД обязательства работодателя (обязанности работников) по обеспечению и соблюдению мер пожарной безопасности.	Ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»
12. Контроль за выполнением КД 12.6.	Трехлетний срок действия настоящего коллективного договора истекает в 2026 году (17.11.2026). Соответственно необходимо внести исправления в титульном листе, указав срок действия КД вместо «2023-2025» - « 2023-2026 ».	Техническая ошибка

Просим рассмотреть предложения и проинформировать управление по труду и занятости населения Нижегородской области (далее – управление) о принятом решении по внесению изменений в коллективный договор по электронной почте zayko@gsz.kreml.nnov.ru (информацию необходимо предоставлять на бланке организации, за подписью руководителя, в виде отсканированного документа).

Дополнения и изменения к коллективному договору предоставляются в управление на уведомительную регистрацию в том же порядке, что и коллективный договор.

Главный специалист отдела
регулирования трудовых отношений
т. 8 (831) 215-90-43 доб. (385)



Ю.А.Зайко