

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 162»

_____ С.В. Калашник
«13» декабря 2024 г.
МП

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад № 162»

_____ Т.В. Мусоркина
«13» декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 162»
на 2024 – 2027 годы

Коллективный договор принят
на Общем собрании работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 162»
Протокол № 3 от «13» декабря 2024г

г. Нижний Новгород
2024 год

1. Общие положения

I.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024 – 2026 годы», «Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2022 – 2024 годы», «Соглашением между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсофпроф», региональным объединением работодателей «НАПП» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024-2026 годы», иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

I.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 162» (далее - Учреждение), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

I.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- все работники Учреждения, в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком)- старшего воспитателя Мусоркиной Татьяны Владимировны;
- работодатель в лице его представителя – заведующего Калашник Светланы Валентиновны (далее – работодатель).

I.4. В случаях, установленных ТК РФ, первичная профсоюзная организация представляет интересы всех работников данного работодателя, независимо от их членства в профсоюзе, без каких-либо условий и наделяется полномочиями, - при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

I.5. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

I.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

I.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

I.8. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

I.9. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

I.10. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке ([ст. 44 ТК РФ](#)). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (13.12.2024г.) и действует в течение 3-х лет.

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

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

1.16. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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.

2.6. Профком:

2.6.1. 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.

2.6.2. Представляет в социальном партнерстве интересы работников – членов Профсоюза Учреждения.

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

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

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

2.6.6. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при

выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.6.7. Организует правовой всеобуч для работников Учреждения.

2.6.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 14.07.2022 N 240-ФЗ). 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.

2.6.9. Направляет учредителю 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).

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

2.6.11. Участвует совместно с районной профсоюзной организацией в организации летнего оздоровления детей работников Учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

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

2.6.13. Организует культурно-массовую работу в учреждении.

2.7. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам Учреждения принимаются работодателем совместно с профкомом.

2.8. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- график отпусков;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
 - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
 - положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения;
 - положение о премировании работников

3. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования

Стороны подтверждают:

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

3.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат

стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.3. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ — производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

Работодатель обязуется:

3.6. Заключение трудового договора с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

3.7. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

3.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение в процентном отношении к среднесписочной численности работающих на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание:

10% и более — в течение трёх месяцев;

15% и более- в течение шести месяцев;

20% и более — в течение года

3.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время - четыре часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности (повышение квалификации) не реже, чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

3.12. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

3.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

3.15. Информировать государственную службу занятости: при принятии решения о ликвидации организации, о сокращении численности или штата работников - не позднее, чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.16. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

Стороны договорились:

3.17. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

3.18. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников Учреждения.

При проведении структурных преобразований в Учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

Стороны подтверждают:

3.19. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Учреждения.

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

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

- предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет;
- родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей - инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, до получения специальности в течение трёх лет;
- участники областных целевых программ

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада), в зависимости от должности. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оговариваемых в трудовом договоре.

4.1.2. Рабочее время педагогических работников характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую деятельность, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения., правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется, графиками и планами, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

4.1.3. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

4.1.4. В МБДОУ «Детский сад № 162» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается заведующим МБДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой нагрузкой на новый учебный год в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года.

4.1.5. В Учреждении 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 также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения 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 и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

4.1.7. Случаи привлечения работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия, а также без его согласия определены статьёй 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.8. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статьи 60.2, 151 ТК РФ.

4.1.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 162»

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него

продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.2. Стороны подтверждают:

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

4.2.2. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, определяется на основании Постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

4.2.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

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

4.2.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.2.6. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей, денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

4.2.8. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.2.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы,

если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.2.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.2.11. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.2.12. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ)

4.2.13. Порядок и условия предоставления длительного отпуска устанавливается Коллективным договором (п.5 приказа Минобрнауки России от 31.05.2016г. № 644).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (минимум 7 календарных дней) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 92,117 ТК РФ.

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

4.3.3. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

– в связи с переездом на новое место жительства – до *трёх* календарных дней (ст.128 ТК РФ);
– тяжелое заболевание близкого родственника – до *трёх* календарных дней (ст.128 ТК РФ) ;
– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении 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 регистрацией брака работника – до пяти календарных дней;

- в связи со смертью близких родственников – до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ) ;

- в случае работы в течение календарного года без больничных листов – до *трёх* календарных дней;

- 01 сентября одному из родителей (опекуну), имеющим детей школьного возраста до 10 лет – один календарный день;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней (*ст.263ТК РФ*);

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один день в квартал;

4.3.4. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника)

5. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников Учреждения.

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа

педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.1. Стороны подтверждают:

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 162», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением администрации г. Нижнего Новгорода от 31 октября 2008 г. № 5202 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных автономных бюджетных, казенных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода» (с изменениями и дополнениями).

5.1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.1.3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

5.1.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.1.5. В соответствии со ст. 147, 423 Трудового Кодекса, ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (минимум 4% от тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда).

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.1.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, 35% размере (в соответствии с п.5.1.8 регионального соглашения между министерством образования Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022 – 2024 гг.). Ночным считается

время с 22 часов до 6 часов.

5.1.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – 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)

5.1.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.1.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

5.1.10. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выдачи заработной платы – за вторую половину месяца 3 числа и за первую половину месяца 18 числа каждого месяца.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника (ст.136 ТК РФ):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику,
- размерах и основаниях произведенных удержаний,
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата перечисляется работнику на указанный работником счёт в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.1.11. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

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

5.1.13. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.1.14. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

5.1.15. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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

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

– при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

– при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.1.17. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

6. Охрана труда.

6.1. Работодатель:

6.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

6.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

6.1.3. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе по обучению работников безопасным приемам работ, по проведению специальной оценки условий труда в размере не менее 0,2% от суммы зарплат на образовательные услуги (ст. 226ТК РФ).

6.1.4. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

6.1.5. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.6. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 1).

6.1.7. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства. (Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств...»). (Приложение № 2)

6.1.8. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения, обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

6.1.9. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

6.1.10. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.

6.1.11. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.13. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда Учреждения.

6.1.14. Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой

деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.15. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.1.16. Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

- гибели работника, а также расходов на погребение;
- получения работником инвалидности;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

6.1.17. Обеспечивает внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.

6.1.18. Принимает информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организации.

6.1.19. Обеспечивает внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Типовое положение о СОУТ, утверждённое приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н)

6.2. Профком:

6.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны работодателя Учреждения.

6.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

6.2.3. Избирает уполномоченного по охране труда.

6.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Учреждения.

6.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

6.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. [10](#), [11](#) ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. [12](#) ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. [13](#) ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. [20–22](#) ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. [24](#) ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. [26](#) ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. [19](#) ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. [84.1](#) ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2.Стороны подтверждают: работодатель совместно с профкомом учреждения предоставляют работникам следующие социальные гарантии и льготы:

7.2.1. Оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда Учреждения:

- в связи с рождением ребёнка;
- в связи со смертью близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.п.;
- для приобретения дорогостоящих лекарств или платного лечения сотрудника;
- в связи с регистрацией брака сотрудника.
- в связи с юбилеем сотрудника.

В соответствии с частью 2 статьи 287 ТК РФ на совместителей распространяются все положения, связанные с оплатой труда, предоставлением льгот и компенсаций, действующих в отношении основных работников.

7.2.2. Обеспечение частичной 50% оплаты питания работников;

7.2.3. Получение компенсации части родительской платы за присмотр и уход за ребёнком в МБДОУ в размере **40%** размера родительской платы на **первого** ребенка;

7.2.4. Обеспечение профилактических медицинских осмотров работников за счёт Учреждения.

7.2.5. Обеспечение права работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.6. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст.254 ТК РФ).

7.2.7. Ежемесячные выплаты для работников-участников СВО в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора, распространяющиеся на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года (Пункт 7 Указа Губернатора Нижегородской области от 10.10.2022г. № 205).

7.2.8. Сохранение 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 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «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.

7.3. Профком:

7.3.1.Оказывает возможную финансовую помощь из средств профсоюзного бюджета в трудных жизненных ситуациях членам профсоюза.

7.3.2.Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

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

7.3.4. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

7.3.5. 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.

7.3.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.3.7. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.3.8. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

7.3.9. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или)

психическим насилием над личностью воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

7.3.10. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

7.3.11. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

7.3.12. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.3.13. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

7.3.14. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

8. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (в размере 1%), являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган

первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

8.1.3. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав коллегиальных органов управления Учреждением.

8.1.4. Предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.1.5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

8.1.6. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы, имея в виду, что:

8.1.7. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия выборного органа Приокской районной организации Нижегородской областной организации Профессионального союза работников образования и науки РФ.

8.1.8. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя профкома – с согласия выборного органа Приокской районной организации Нижегородской областной организации Профессионального союза работников образования и науки РФ.

8.1.8. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.2. Стороны:

Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

Подтверждают:

8.2.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым региональным и районным соглашением.

8.2.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

8.2.3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

8.2.4. Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из стимулирующего фонда за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

8.2.5. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, президиумом Приокской районной организацией Профсоюза.

9.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора. Ежегодно не позднее 20 декабря отчитываются о его выполнении перед работниками на Общем собрании работников Учреждения.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом (ст. 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31 КоАП РФ).

9.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания.

9.5. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора.

9.6. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета

Т.В.Мусоркина

Протокол № 3 от «13» декабря 2024 г.

Общего собрания работников

«Утверждаю»

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 162»

С.В.Калашник

«13» декабря 2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Работодатель и профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад № 162» на основании требований Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся обязанностей работодателя перед работниками по обеспечению охраны труда в организации и созданию здоровых и безопасных условий труда на производстве, заключили настоящее соглашение по охране труда на **2025 год**.

| № п/п | Содержание мероприятий (работ) | Единица учета | Количество | Стоимость работ | Срок выполнения | Ответственный за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность | |
|-------|---|---------------|------------|-----------------|-----------------|---|---|---------------------|
| | | | | | | | Количество работающих, которым улучшаются условия труда | |
| | | | | | | | Всего | В том числе женщины |
| 1. | Замена 1 оконный блок в туалете 2 младшей группы, прачечной (Пятигорская, 6); спальня - «Колобок» (2шт), туалет «Ромашка» (1шт), «Сказка» (1шт) | Шт. | 5 | 200 000 | 1 квартал | заведующий | 12 | 12 |
| 2. | Приобретение канцелярских товаров | Шт. | 150 | 200 000 | 2 квартал | ст. воспитатель | 55 | 55 |
| 3. | Декоративный ремонт группового помещения и туалета (левое крыло 2 этаж, справа) | Кв.м. | 100 | 30 000 | 1 квартал | заведующий | 3 | 3 |
| 4. | Ремонт туалета с установкой кабинок группа «Солнышко» | Шт. | 1 | 300 000 | 1 квартал | заведующий | 3 | 3 |
| 35 | Обучение ответственного за электрохозяйство, по теплу | Чел. | 1 | 4 500 | 2 квартал | специалист по О.Т. | 1 | 1 |
| 6 | Приобретение снегоуборочника | Шт. | 1 | 41870 | 1 квартал | заведующий | 60 | 56 |
| 7. | Приобретение компьютера в каб. заместителя заведующего | Шт. | 1 | 70 000 р. | 2 квартал | заведующий | 1 | 1 |
| 8 | Прохождение периодического медицинского осмотра | Чел. | 29 | 190 000 р. | в теч. года | заведующий | 60 | 56 |
| 9 | Замена прожекторов наружного освещения (на светодиодные) | Шт. | 8 | 30 000 | 1 квартал | заведующий | 60 | 56 |
| 10 | Приобретение смывающих и дезинфицирующих средств | Шт. | ... | 160 000 р. | В течение года | зам. заведующего | 60 | 56 |
| 11 | Приобретение стиральной машины | Шт. | 1 | 100 000 р. | 1 квартал | заведующий | 1 | 1 |
| 12 | Поверка измерительного оборудования (весов) | Шт. | 4 | 2 000 р. | 4 квартал | зам. заведующего | 4 | 4 |
| 13 | Приобретение спецодежды (халаты, фартуки) | Шт | 10 | 30 000 | 2 квартал | зам. заведующего | 12 | 12 |
| 14 | Приобретение столовой посуды | Компл | 20 | 40 000р. | в течение года | зам. заведующего | 16 | 16 |
| 15. | Установка системы контроля доступа на территорию ДОУ | Шт. | 2 | 130 000 | 3 квартал | заведующий | 60 | 56 |

«Согласовано»
 Председатель профсоюзного комитета
 _____ Т.В. Мусоркина
 «13» декабря 2024г.

«Утверждаю»
 Заведующий МБДОУ
 «Детский сад № 162»
 _____ С.В. Калашник
 «13» декабря 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты,
 и номенклатуры выдаваемых средств индивидуальной защиты

| № пп | Профессия | Вид спецодежды, обуви и др. СИЗ | Кол-во на год |
|------|--|---|--|
| 1. | Заведующий Старший воспитатель Воспитатель Педагог П.49 (няня) приложение №2 к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. №68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций бытового обслуживания | Халат белый хлопчатобумажный | 1 шт. |
| 3. | Младший воспитатель П.49 (няня) приложение №2 к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. №68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций бытового обслуживания П.84 (уборщик производственных и служебных помещений) Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213) П.9 (кухонный рабочий) | Халат хлопчатобумажный (светлый для работы в группе) Халат хлопчатобумажный (темный для уборки) Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Галоши Перчатки резиновые Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Косынка белая хлопчатобумажная Мыло | 1 шт. 1 шт. 6 пар 1 пара 2 пары 2 шт. 2 шт. 400г.в мес. |
| 4. | Заведующий хозяйством П.26 (кладовщик) | Халат белый хлопчатобумажный Шапочка или косынка белая хлопчатобумажная | 2 шт. 2 шт. |
| 5. | Повар П.5 (повар) | Халат белый хлопчатобумажный Фартук белый хлопчатобумажный Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная Полотенце Тапочки / туфли / ботинки текстильные или текстильнокомбинированные на | 3 шт. 3 шт. 3 шт. 3 шт. 2 пары |

| | | | |
|-----|--|--|---|
| | | нескользящей подошве Мыло | 400г.в мес. |
| 6. | Подсобный рабочий П.11 (Мойщицы пищевой посуды) П.9 (кухонные рабочие) | Халат белый хлопчатобумажный Шапочка или косынка белая хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Мыло | 3 шт. 2 шт. 2 шт. 400г.в мес. |
| 7. | Кастелянша | Халат белый хлопчатобумажный Шапочка или косынка белая хлопчатобумажная | 2 шт. 2 шт. |
| 8. | Кладовщик П.49 (кладовщик) Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. 6 пар на год 1 шт. |
| 9. | Оператор стиральных машин П.115 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные |
| 10. | Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания П.135 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа |
| 11. | Уборщик производственных и служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и | 1 шт. |

| | | | |
|-----|---|---|--|
| | <p>П.170,171 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)</p> | <p>механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> | <p>1 шт. дежурный 6 пар 12 пар до износа</p> |
| 12. | <p>Сторож П.163 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)</p> | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием</p> | <p>1 шт. 1 пара 12 пар</p> |
| 13. | <p>Дворник п.23 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)</p> | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием</p> | <p>1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар</p> |

