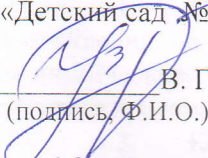


От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 432»

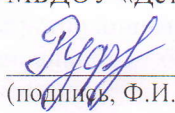

В. Г. Крюк
(подпись, Ф.И.О.)

« 28 » июня 20 21 г.
(дата подписания)



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 432»


М. М. Руфкина
(подпись, Ф.И.О.)

« 28 » 06. 20 21 г.
(дата подписания)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 432» на 2021-2024 г.г.

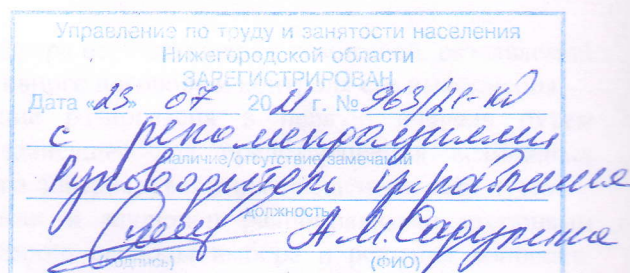
Коллективный договор принят на общем собрании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 432»
Протокол № 5 от 28.06.2021 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность Ф.И.О.)

М.П.



г. Нижний Новгород
2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками Учреждения и является нормативным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 432» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Конституцией РФ, Федеральным Законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально- трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, создания благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

1.3. Профсоюз выступает в качестве полномочного представителя работников детского сада:

- при разработке и заключении коллективных договоров;
- при ведении переговоров по защите профессиональных и социально- трудовых прав;
- по вопросам оплаты труда, размеров и форм материального поощрения,
- нормы труда, занятости, увольнения по инициативе работодателя;
- выплаты пособий и компенсаций;
- режима труда и времени отдыха, включая вопросы предоставления отпусков;
- условий и охраны труда работников, режима труда и времени отдыха,
- включая вопросы предоставления отпусков;
- а также по другим вопросам социальной поддержки работников коллектива.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. В случае если работник, не являющийся членом Профсоюза, уполномочил Профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счёт Профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере, определённом письменным договором между работником и Профсоюзом.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (в том числе – совместителей).

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения 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. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.13. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, создаваемой в Учреждении для ведения переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения.

1.15. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.16. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются не действительными.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.18. Работодатель признаёт Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществление

контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст. ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ).

1.19. Профсоюз признает право работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.20. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Учреждения, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально- психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.21. Профсоюз представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

2.4. Трудовые договоры могут заключаться: на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ).

2.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Перечень условий, обязательных для включения в трудовой договор регулируется ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха; гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в

письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет регулируется главой V приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г. N 755.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ и т.д.) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.10. За нарушение трудовой дисциплины, работодатель обязан отстранить от работы: не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при отсутствии прививок согласно Национальному календарю прививок, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 года N 125н; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.76 ТК РФ).

2.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ).

2.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, коллективным договором (ст.68 ТК РФ). Прекращение трудового договора с работником может производиться в соответствии со ст.77-84 ТК РФ. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются (ст.336 ТК РФ):

повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.13. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде" предусматривает постепенный переход к формированию основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работника в электронном виде вместо бумажных трудовых книжек. В частности, работодателю установлены:

- обязанность начиная с 1 января 2020 года формировать в электронном виде сведения о трудовой деятельности каждого работника;
- необходимость представлять указанные сведения в информационную систему ПФР;
- состав сведений о трудовой деятельности работника, формируемых в электронном виде (сведения о месте работы, трудовой функции, переводах на другую постоянную работу и увольнении с указанием основания и причины);
- возможность получения работниками переданных в ПФР сведений о своей трудовой деятельности в ПФР, в МФЦ, через портал госуслуг, непосредственно у работодателя по месту работы (за период работы у него).

Переход на электронные трудовые книжки начнется с 1 января 2020 года:

- обязанность формирования сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, только в электронном виде (без оформления трудовых книжек на них);
- возможность продолжения ведения работодателями трудовых книжек тех работников, которые были приняты на работу до 31 декабря 2020 года, наряду с формированием в электронном виде сведений об их трудовой деятельности;
- обязанность работников не позднее 31 декабря 2020 года подать работодателю письменное

заявление о продолжении ведения трудовой книжки либо о предоставлении им в дальнейшем сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- сохранение за работником, подавшим письменное заявление о продолжении ведения трудовой книжки, права на ее ведение и при последующем трудоустройстве к другим работодателям, а также права в любое время отказаться от ее ведения и т. д.

3. ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что

Работодатель обязуется:

3.1. Обеспечить занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.2. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.3. Установить испытательный срок при приеме на работу не более 3-х месяцев, а для руководителя и заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - не более 6-ти месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

3.4. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

3.5. 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 в соответствии с региональным соглашением

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года.

3.6. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет, имеющие высокую квалификационную категорию; при наличии двух и более иждивенцев; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; иные лица, воспитывающие ребенка без матери отцы, иные родственники, одинокие усыновители, а также опекуны и попечители; неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации Учреждения.

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

3.7. Работодатель создаёт условия, направляет на переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Расходы на повышение квалификации работников могут покрываться работодателем за счет: а) субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания;

б) средств, полученных от приносящей доход деятельности при наличии финансовой возможности. Так же работник имеет право пройти переподготовку и обучение по повышению квалификации за счёт собственных средств.

3.8. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, при наличии финансовой возможности, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.9. Работодатель организывает проведение аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 432» на соответствие занимаемой должности.

3.10. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, осваивающим образовательные программы среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по этим программам, аналогичны тем, которые предоставляются обучающимся в организациях высшего профессионального образования, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня

впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Гарантии и компенсации предоставляются только при освоении аккредитованных программ среднего профессионального образования, в связи с обучением по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, ст. 174-176 ТК РФ.

3.11. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

3.12. Мнение Профкома учитывается при:

- изменении определенных сторонами условий трудовых договоров по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда;
 - принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, устанавливающих порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности;
 - устанавливающих порядок работы конфликтной комиссии;
 - рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (абз. 4 ст. 135 ТК РФ);
 - размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день (абз.5 ст. 153 ТК РФ);
 - принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
 - принятие работодателем мер, предусмотренных ТК РФ, при угрозе массовых увольнений (абз. 4 ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
 - при специальной оценке условий труда и контролю за созданием безопасных условий труда;
 - утверждение графика предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.
- Профсоюзный комитет обязуется:**
- предотвращать сокращения численности или штата работников; подавать работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 . Трудового кодекса РФ;
 - отстаивать интересы членов профсоюза при сокращении численности или штата работников и принимать меры по защите их законных прав;
 - оказывать юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно;
 - контролировать соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников;
 - осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Постановления главы администрации города Нижнего Новгорода от 31 октября 2008г. № 5202 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода» (с изменениями и дополнениями.); Постановления главы администрации города Нижнего Новгорода от 31 октября 2008 г. № 5205 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Нижнего Новгорода» (с изменениями и дополнениями) и регулируется Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 432».

4.2. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителей образовательной организации, размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые регулируются Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 432».

4.3. Тарификация педагогических работников на учебный год и ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда

проводится своевременно и совместно с Профсоюзом.

4.4. Изменения 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 восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

- при присвоении почётного звания - со дня присвоения;

- при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

4.5. В соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ заработная плата в Учреждении выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца, Зарплата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором. За первую половину месяца зарплата выплачивается 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 5-го числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления денежных средств на банковскую карту и получается работником самостоятельно. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. 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.

4.6. Оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

4.7. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренных действующим законодательством РФ.

4.8. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника по средствам выдачи расчетного листка:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- 2) 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;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.9. Работникам производятся выплаты стимулирующего характера, которые выплачиваются в пределах фонда оплаты труда при наличии средств в Учреждении, в порядке установленном Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 432». Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями оценки деятельности работников, утвержденным Положением о стимулирующих выплатах, на основании протокола решения комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения.

4.10. За достижение высоких результатов коллектива Учреждения в целом или конкретным работником предусмотрено премирование.

4.10.1. Премирование по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, 9 месяцев; год) осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников, согласно приложению №2 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 432» выплачиваются в пределах фонда оплаты труда при наличии средств в Учреждении по решению руководителя Учреждения.

4.10.2. Индивидуальное (разовое) премирование, за особый вклад отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, в размере не более должностного оклада, возможно при наличии финансовой возможности в Учреждении и может применяться в случаях:

- достижения высоких результатов воспитанниками и (или) коллективами воспитанников на Всероссийских и Международных конкурсах высокого профессионального уровня (с одной конкурсной программой на одном из конкурсов);

- участия педагогических работников в мероприятиях, учредителем которых является администрация города Нижнего Новгорода;

- выполнения особо важных и ответственных работ (подготовка и проведение мероприятий Учреждения не ниже областного уровня и др.);

- к юбилейным датам работников каждые 5 лет, начиная с 50-летия со дня рождения.

4.11. При наличии финансовой возможности в учреждении по согласованию с профсоюзом допускается коллективное премирование (к праздникам: День Дошкольного работника; Новый год; 23 февраля; 8 Марта).

4.12. Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии по итогам работы за определенный период устанавливаются на основании протоколов комиссии по оценке эффективности деятельности работников. Индивидуальное (разовое премирование) устанавливается при предъявлении документов (дипломов, грамот, благодарственных писем), подтверждающих участие в различных мероприятиях (концертах, конкурсах, фестивалях), докладных служебных записок заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе, заместителя заведующего по административно-хозяйственной части.

4.13. Начисление и выплата премий производится на основании приказа руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

4.14. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.15. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования, согласно критериям оценки, утвержденных Положением об оплате труда работников Учреждения, либо за нарушение трудовой дисциплины.

4.16. Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

4.17. Профсоюз в соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок; своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда, установления надбавок, доплат, премий и материальной помощи.

4.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.19. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях отклоняющихся от нормальных:

- устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12% от должностного оклада работников;
- за работу в ночное время - не менее 20% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время;
- младшим воспитателя за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков до 30 %;
- за работу в специальных (коррекционных группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития):
 - обслуживающему персоналу до 15%;
 - педагогическим работникам до 20%;
- за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с девиантным поведением, в том числе в группах:
 - обслуживающему персоналу до 15 %;
 - педагогическим работникам 20% .

4.20. Индексация заработной платы производится государственными органами и органами местного самоуправления, в порядке, установленном трудовым законодательством ст. 130, 134 ТК РФ

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКОВ.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Учреждения, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.2. Для административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя.

5.3. Продолжительность рабочего времени:

-40 часов в неделю административный, административно- хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал (заведующий, главный бухгалтер, заместитель заведующего по АХР, заместитель заведующего по ВО и МР) с учетом особенностей их труда устанавливается режим ненормированного рабочего дня по графику

- 36 часов в неделю – воспитателям (1смена с 7:00 до 14:12, 2 смена с 11:48 до 19:00),

- 36 часов в неделю -старшим воспитателям, педагогам-психологам-(с 8:00 до 15:12);

- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре (с 8:00 до 13:00);

- 25 часов в неделю - воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии ((1смена с 7:00 до 12:00, 2 смена с 11:00 до 16:00, 3 смена с 15:00 до 19:00)

- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям (с 9:00 до 13:48);

- 20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам (9:00 до 13:00).

5.4. Особенности режима рабочего времени и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г.

5.5. Педагогическим работникам в группе компенсирующей направленности предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

5.7. Работникам административно-хозяйственного и учебно- вспомогательного персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.9. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, допускается по соглашению сторон (ст. 124. 125 ТК РФ).

5.10. Ежегодный отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника при временной нетрудоспособности, в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ).

5.11. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется на основании письменного заявления работника. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению сторон и оформляется приказом работодателя.

5.11.1. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы отдельным категория граждан, предусмотренным частью 2 ст.128 ТК РФ:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям, 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;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными ФЗ.

5.12. С учетом ТК РФ в Учреждении работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением заработной платы по их письменному заявлению в следующих случаях:

- проводов детей в армию - 2 календарных дня в году;

- отправки детей на отдых в летние лагеря - 2 календарных дня в году;

- сопровождение ребенка в 1 класс - 2 календарных дня в году;

- переезда на новое место жительства - 2 календарных дня в году;

- ликвидации аварий по месту жительства (в квартире, в доме) - 2 календарных дня в году;

- участия педагогических работников в профессиональных исполнительских конкурсах - 2 календарных дня в году.

5.13. На основании ст.263, 264 ТК РФ работнику и (или) иному лицу, имеющему двух и более

детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери по письменному заявлению устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в удобное для работника время, продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется отдельно полностью или частями. Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.14. Не допускается предоставление отпуска без сохранения заработной платы без указания работником уважительных причин в заявлении.

5.15. Работодатель предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

5.16. Педагогические работники Учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 Трудового кодекса РФ). Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

5.17. Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности, они должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

6. ОХРАНА ТРУДА.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить соблюдение безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда в соответствии с ст. 212 Трудового кодекса РФ

6.2. В целях реализации норм Трудового Кодекса РФ, ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваниях» осуществляет контроль по обеспечению безопасных условий труда, окружающей среды, ведет учет и регулярный анализ случаев травмирования работников.

6.3. Обеспечивать на каждом рабочем месте безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя внимание проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно - профилактических мероприятий (ст. 209-226-тк РФ).

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

6.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза (ст. 212 ТК РФ).

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

6.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.8. Обеспечить приобретение средств индивидуальной защиты.

6.9. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда педагогических, руководящих работников и обслуживающего персонала учреждения.

6.10. За отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, не привлекать его к дисциплинарной ответственности.

6.11. Обеспечить наличие аптечек и их комплектность.

6.12. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.14. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении, выполнения соглашения по охране труда.

6.15. Обеспечивать непрерывное совершенствование СОУТ.

6.16. Обеспечить прохождение курсов по оказанию первой помощи.

6.17. Проводить в коллективе информационно-разъяснительную работу в области здорового образа жизни, по противодействию распространения наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

Профсоюз:

- заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год;

- участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний;

- участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда;
- осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ.

7.1. Права и гарантии деятельности выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом РФ.

Стороны договорились о том, что:

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

7.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.5. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профсоюза.

7.6. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценке условий труда на рабочих местах, по охране труда, социальному страхованию и других.

7.7. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;
- выделять профсоюзному комитету помещения для проведения мероприятий профкома;
- предоставлять профсоюзному комитету технику, а также обеспечивать, услугами телефонной, электронной связи на время выборов;
- освобождать от работы членов Профсоюза для участия в работе выборных органов, а также в качестве делегатов профсоюзных конференций;
- обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором;
- предоставлять Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

7.8. Профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад №432» обязуется:

- 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;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- принимать участие в работе комиссий Учреждения по проведению специальной оценке условий труда на рабочих местах, по охране труда и других;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения;
- способствовать приобретению льготных путёвок на лечение и оздоровление членов Профсоюза Учреждения, а также отдыха их детей в детских оздоровительных лагерях и санаториях;
- содействовать совместно с работодателем выдвижению членов коллектива на награждение ведомственными наградами, в том числе членов Профсоюза Почётной грамотой Министерства культуры и Российского профессионального союза работников культуры, ЦК Профсоюзов лицам предпенсионного возраста, работникам с высокими заслугами и стажем более 5 лет.
- информировать коллектив Учреждения о расходах по статьям бюджета первичной профсоюзной организации.

7.9. Коллектив Учреждения обязуется:

- осуществлять трудовую деятельность в соответствии с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией;

- неукоснительно соблюдать трудовую дисциплину;
 - бережно относиться к рабочему инвентарю и оборудованию;
 - соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии;
 - все работники Учреждения должны соответствовать требованиям квалификационных характеристик и обязаны выполнять Устав Учреждения.
- 7.10. Стороны совместно принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и оздоровительной работы с работниками Учреждения.

8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ.

8.1. Работники Учреждения подлежат обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Работникам Учреждения предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором. Работникам выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Стороны договорились:

8.3. Работникам Учреждения предусмотрена выплата материальной помощи от 5000 рублей.

8.4. По обращению членов Профсоюза работников Учреждения, в случае регистрации брака, рождения ребенка, юбилейными днями рождения, болезни, дорогостоящим медицинским обследованием или лечением смерти близкого родственника, и в других случаях связанных со сложной жизненной ситуацией, Профсоюзный комитет оказывает нуждающимся материальную помощь из членских профсоюзных взносов в размере 5000 рублей.

8.5. Членам Профсоюза при наличии финансовой возможности и на основании сметы на текущий год Профсоюз выделяет средства на проведение культурно-массовых и оздоровительных мероприятий, на чествование ветеранов труда, юбиляров, поздравляет с праздниками членов профсоюза и их детей, организует экскурсии совместно с Объединённым комитетом профсоюз.

8.6. Работодатель оказывает материальную помощь работникам Учреждения на основании письменного обращения работника в случаях: регистрации брака, рождения ребенка в семье работника, к отпуску, смерти работника или его близкого родственника, дорогостоящим медицинским обследованием или лечением, а также пострадавшим в результате стихийного бедствия, потери имущества в случаях пожара и в других случаях связанных с обстоятельствами и, вызванными тяжёлой - жизненной ситуацией от 5000 рублей.

8.7. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, при наличии финансовой возможности в Учреждении.

8.8. Работодатель обязуется:

Предусмотреть дополнительную гарантию при выходе на работу педагогических работников, после нахождения в отпуске по беременности и рода и отпуску по уходу за ребенком до 3-х лет, путем сохранения уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории на период до одного года и у которых истек срок действия данной квалификационной категории.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с момента заключения договора и действует в течение всего срока.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия вводятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

9.6. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

9.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

9.9. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Работодатель:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад №432»

Крюк В. Г.

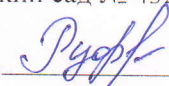


Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

МБДОУ «Детский сад № 432»

Руфкина М. М.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБДОУ «Детский сад №432» дошкольного

образовательного учреждения

на 2023-2024 гг.

Состав работников: 10 человек

Состав профсоюзной организации: 10 человек

Состав комиссии: 3 человека

Подпись Никитина

2023 г.

Принято, пронумеровано и скреплено

печатью 13 (тринадцать) листов

Должность *губернатор*

Подпись

В. И. Криво
20⁰⁴ года М.П.

