

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №386»
бульч Н.П.Булычева

11.156 1501
09.02.22

Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 386»
О.А.Мокеева



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №386»

на 2022 – 2024 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 386»
Протокол от 31.01.2022г. № 3



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении по труду и занятости населения Нижегородской области

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между МБДОУ «Детский сад № 386» в лице заведующего Мокеевой О.А. (далее «Работодатель») и трудовым коллективом (работниками организации) МБДОУ «Детский сад № 386» в лице председателя профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад № 386» Булычевой Н.П. (далее «Работники»).

1.2. 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 2021-2023 годы, Соглашением о взаимодействии между Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и другими законодательными актами г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области.

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.

1.3. Действия Коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 386»

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – профкома первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего О.А.Мокеевой (далее – работодатель).

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

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наимено-

вания 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 его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 01.02.2022 года и действует в течение 3-х лет.

1.16. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем для уведомительной регистрации в управление по труду и социальной защите населения Нижегородской области.

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 (со-

гласование) при принятии локальных нормативных актов, проводит специальную оценку условий труда.

Профком:

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

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

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и на основании личного письменного заявления перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1 % из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

2.12. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

2.13. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.14. 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.

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

2.16. Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления работников и детей работников учреждения, а также в организации праздничных мероприятий.

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

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

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.

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

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) График отпусков;
- 4) Соглашение по охране труда;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) 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;
- 7) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) Приказ о переводе сотрудника на дистанционную работу.

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

Стороны подтверждают:

3.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

3.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

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.

3.4. 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).

3.5. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.6. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5,6 ст. 81 ТК РФ по согласованию с профкомом.

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

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.

Работодатель обязуется:

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

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

Стороны договорились:

3.11. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке, трудоустройству высвобождаемых работников.

3.12. 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. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

Стороны подтверждают:

3.13. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы уч-

реждения.

3.14. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

3.15. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

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 учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

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 учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

4.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.4. По желанию работника, с его письменного согласия (заявления) он может за пределами своего основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МБДОУ. При условии, если работник, для которого - данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечен работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.5. В учреждении устанавливается время, отведенное на обеденный перерыв не более 30 минут.

4.1.6. Общими выходными днями являются – субботние, воскресные, праздничные дни.

Для работающих по графику – выходные и праздничные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

4.1.7. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- по просьбе работника, имеющего ребенка-инвалида до восемнадцати лет;
- по просьбе работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодного основного отпуска 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.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

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, только педагогическому персоналу.

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

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.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.2.2. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

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.

4.2.3. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.2.4. Работодатель обязан предоставлять два оплачиваемых дня работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) путем присоединения к очередному отпуску.

5. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников организаций в сфере образования.

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 МБДОУ «Детский сад № 386», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, разработанным в соответствии со ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (ред. от 30.10.2018) и ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальных образовательных организациях, постановления администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202

«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода» со всеми изменениями к нему, Постановления Правительства РФ №678 от 08.08.2013 г. «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», нормативных правовых актов министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, министерства образования и науки Российской Федерации, органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

5.1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников, условия осуществления выплат компенсирующего и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

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, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.1.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда сотрудникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда составляет 4% тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры повышения оплаты труда.

5.1.6. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам учреждения.

5.1.7. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Устанавливается конкретная дата выплаты заработной платы не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 5 и 19 числа. Установить следующие соотношения частей заработной платы 40 % и 60%. Сумма заработной платы выплачивается работнику путем перевода на банковскую карту.

5.1.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в форме расчетного листа извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.1.9. В период закрытия учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и

других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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. 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 .
- 6.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию. *(Приложение №1)*.
- 6.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 6.1.6. Своевременно проводит специальную оценку условий труда в дошкольном учреждении.
- 6.1.7. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.
- 6.1.8. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.
- 6.1.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.1.10. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 6.1.11. Обеспечивает учреждение комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда..
- 6.1.12. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (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.
- 6.1.13. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране

труда.

6.1.14. Выделяет единовременное денежное пособие, в размере двух должностных окладов, 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;
- получения работником инвалидности;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

6.1.15. Обеспечивает создание, функционирование и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.

6.1.16. Способствует формированию у сотрудников культуры здорового образа жизни, совершенствует профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организации.

6.1.17. Создает, реорганизовывает и ликвидирует в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые содержатся за счет средств учреждения.

6.1.18. Вносит в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

6.1.19. Соблюдает требования пожарной безопасности, а также выполняет предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны, разрабатывает и осуществляет меры пожарной безопасности.

6.1.20. Проводит противопожарную пропаганду, а также обучает своих работников мерам пожарной безопасности.

6.1.21. Содержит в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты включая первичные средства тушения пожаров.

6.1.22. Осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в учреждении и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

6.2. Профком:

6.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

6.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих 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. Стороны согласились с тем, что уполномоченному профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. Работникам учреждения, проработавшим более 5 лет в учреждении, при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере должностного оклада в пределах средств, выделенных на оплату труда.

7.2.2. Работникам учреждения, дети которых посещают дошкольное учреждение и являются первым ребенком в семье выплачивается городская компенсация в размере 40% за фактическую оплату по приему и уходу за ребенком.

7.2.3. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных дня в месяц, предусмотренных законодательством. Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

7.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам. Выплаты компенсационного характера выплачиваются сотрудникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда и устанавливаются в повышенном размере (не менее 4%) на основании результатов специальной оценки условий труда.

Дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными условиями труда (оплата свыше 4%) могут устанавливаться только с учетом финансово-экономического положения работодателя.

7.2.5. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты:

Виды стимулирующих выплат	руб, в абсолютных величинах
1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	до 20 000,00
2. Надбавка за качество выполняемых работ	до 20 000,00
3. надбавка за наличие ученой степени, почетных званий (в соответствии с Положением об оплате труда в МБДОУ «Детский сад № 386»)	до 3000,00

7.2.6. Устанавливать ежемесячную надбавку за выслугу лет от должностного оклада

Стаж работы	% к должностному окладу
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
более 10 лет	15 %

7.2.7. Устанавливать премии по итогам работы за месяц, за квартал, год.

Устанавливать премии работникам, также по следующим основаниям:

К юбилейным датам, к профессиональным, государственным и общегородским праздникам.

7.2.8. Оказывать материальную помощь работникам, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, ветеранам.

7.2.9. Оказывать помощь, в том числе материальную работникам:

7.2.10.1. В связи с тяжелым материальным положением, в котором оказался работник ;

7.2.10.2. В случаях проведения платных операций, дорогостоящего лечения, в связи со свадьбой, рождением ребенка или похоронами близких родственников.

7.2.11. Обеспечивать бесплатное проведение профилактического медицинского осмотра работников учреждения, не реже 1 раза в год.

7.2.12. Работники учреждения имеют право на получение дополнительной пенсии в следующих случаях:

- наличие общего стажа работы в муниципальных учреждениях города Нижнего Новгорода не менее 25 лет;

- достижение общеустановленного пенсионного возраста 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин;

- наличие непрерывного стажа работы в учреждении, непосредственно предшествующего выходу на пенсию, не менее 3 лет.

- прекращение трудовой деятельности.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.3.2. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в размерах 12% от должностного оклада работника в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.

7.4.2. В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств устанавливать премии для творчески работающих педагогов от базового оклада в соответствии с Положением об оплате труда работников.

7.4.3. В пределах средств, выделенных на оплату труда, устанавливать компенсационные выплаты, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников учреждения.

7.4.4. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – два рабочих дня;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - два рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;

7.4.5. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

7.4.5. Молодому специалисту, впервые поступающему на работу в образовательное учреждение оказывается материальная помощь.

7.5. Профком:

7.5.1. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурной и культурно-массовой работы среди работников учреждения.

7.5.2. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета :

- в связи с трудным материальным положением – в размере 1000 рублей;
- на юбилейные даты 50 и 55 лет – в размере 1000 рублей;
- в случаях тяжелых жизненных ситуаций – в размере 1000 рублей.

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

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

8.1.2. Предоставляет профкому бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, без-

возмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги.

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

8.1.4. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счет профсоюзной организации, в т.ч. перечисления в кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования». Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов учреждений одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждений.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств, предусмотрен также для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

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

8.2.1. 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 территориальной профсоюзной организации Ленинского района г. Нижнего Новгорода.

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 профсоюзной организации (его заместителя) профкома – с согласия президиума Ленинской районной профсоюзной организации г. Нижнего Новгорода.

8.2.2. Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.2.3. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, соб-

раний, созываемых Профсоюзом.

8.3. Стороны:

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

8.3.2. Подтверждают:

- 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 территориальным соглашением;
- 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;
- 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.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. –

3 календарных дня (продолжительность данного отпуска сверх установленной нормы оплачивается, если позволяют финансовые возможности МБДОУ).

8.3.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

8.3.4. 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, а также профсоюзной организацией Ленинского района г. Нижнего Новгорода.

9.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора. Ежегодно не позднее 30 июня текущего года анализ его выполнения, предложе-

ния по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками рассматривается на общем собрании трудового коллектива.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением 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.

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 7 дней направляет на уведомительную регистрацию Коллективный договор.

Приложение №1
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 386»

Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и
особыми условиями труда

	Должность	Основание	Класс по СОУТ
1	Повар	За работу в горячем цеху, с жаровыми шкафами, работу с разделкой мяса, рыбы, овощей	3,1
2	Младший воспитатель	За уборку помещений, подъем тяжестей, мытье стен, мебели с применением моющих и дезинфицирующих средств	2
3	Уборщик служебных помещений	За уборку помещений, подъем тяжестей, мытье стен, мебели с применением моющих и дезинфицирующих средств	2
4	Кладовщик	За уборку помещений с применением моющих и дезинфицирующих средств, подъем тяжестей	2
5	Подсобный рабочий	За работу, связанную с мытьем посуды, тары, технического оборудования вручную, уборку помещения с применением моющих и дезинфицирующих средств	3,1
6	Оператор стиральных машин	За стирку белья с использованием стиральных порошков, глажение с использованием увлажнения, уборку помещения с применением моющих и дезинфицирующих средств	3,1

Примечание: дополнительный оплачиваемый отпуск не предусмотрен.

Приложение №2
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 386»

Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного оплачиваемого отпуска
В образовательной организации устанавливается следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска:

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Заведующий	3

Примечание: в пределах фонда оплаты труда.