

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «Детский сад № 61»  
(Е.П.Зайцева)

«12» мая 2023г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 61»

(полное наименование учреждения в соответствии с Уставом)

на 2023 – 2026 годы

Коллективный договор принят на Общем собрании работников Муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 61».

Протокол № 14 от 12 мая 2023г.

город Дзержинск  
Нижегородской области  
2023 год

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня, и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. 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, контроль и ответственность.

1.3. Положения Коллективного договора распространяются на всех работников МБДОУ «Детский сад № 61» (далее Учреждение), состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты Коллективного договора, которые прямо указывают на членов Профсоюза.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

– работники Учреждения, являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком);

– Работодатель МБДОУ «Детский сад № 61» в лице его представителя – заведующего Кузнецовой Ирины Валерьевны (далее – Работодатель).

Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных ППО. Представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30 ТК РФ). Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.6. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными действующим законодательством.

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет. (до 2026г)

Если по истечении установленного срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации Учреждения в форме слиянии, присоединении, разделении, выделении Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.13. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

1.16. Контроль за исполнением условий настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами или представителями.

## 2. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие Профкома 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 Профкома (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

### **Профком:**

2.6. Способствует реализации условий 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 на локальном уровне интересы работников работодателя, являющихся членами профсоюза, а в случае и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. (ст.30 ТК РФ)

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. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы 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 правовое обучение для работников Учреждения.

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

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. Направляет Учредителю (собственнику)

Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителем законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.16. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением выплат работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.17. Участвует в организации летнего оздоровления детей работников Учреждения и обеспечения их в этот период подарками.

2.18. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпуска и их оплаты.

2.19. 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 работникам Учреждения принимаются Работодателем совместно с Профкомом.

Перечень локальных нормативных актов, нормы трудового права, которые Работодатель утверждает с учетом мнения Профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
  - 2) положение об оплате труда работников (ст.135 ТК РФ);
  - 3) график отпусков работников (ст. 123 ТК РФ);
  - 4) график сменности (ст.103 ТК РФ);
  - 5) инструкции по охране труда (ст.214 ТК РФ);
  - 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
  - 7) 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.
- Учет мнения (мотивированного мнения) Профкома необходим при:
- расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по пунктам 2,3,5 части 1 ст.81 ТК РФ;
  - привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ст.99 ТК РФ;
  - привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.4. ст.113 ТК РФ;
  - установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

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

**Стороны подтверждают:**

3.1. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. (ст.67 ТК РФ)

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, настоящим 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 по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома.

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

**Работодатель обязуется:**

3.8. 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).

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года (п 4.4 Соглашения между Правительством НО, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «НАПП» о взаимодействии в области социально- трудовых отношений на 2018-

20203 годы от 09.01.2018 г. №2 – П/4/А-11)

3.9. 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;
- неосвобожденный председатель Профкома.

#### **Стороны подтверждают:**

3.10. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается заведующим Учреждения по согласованию с Учредителем. Численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Учреждения.

3.11. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет.

### **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). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «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»

4.1.2. Продолжительность занятий в Учреждении, а также перерывы между ними регулируются расписанием занятий с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПин), утвержденных в установленном порядке. Педагогическая работа работников Учреждения вытекает из должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационных характеристик и регулируется графиками и планами работы.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

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

4.1.4. В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

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

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

В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.6. Привлечение работников Учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

4.1.7. В период приостановки образовательной деятельности Учреждения учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

## **4.2. Стороны подтверждают:**

4.2.1. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

- 56 календарных дней – воспитателю группы компенсирующей направленности, учителю-логопеду.
- 42 календарных дней – заведующему Учреждения, старшему воспитателю, воспитателю группы общеразвивающей направленности, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, инструктору по физической культуре.
- 28 календарных дней – заведующей хозяйством; кладовщику, помощнику воспитателя, повару, кастелянше, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, сторожу, уборщику служебных помещений, кухонному рабочему, подсобному рабочему.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника.

По письменному заявлению работника и при наличии финансовых средств часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев установленных ТК РФ)

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

Ежегодный оплачиваемый 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, доводится до сведения всех работников и является обязательным как для Работодателя, так и для работника.

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

4.2.2. В случае предоставления 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 объеме. (ТД РФ ст. 117, 147, 209 ФЗ РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам Учреждения предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Учредителем Учреждения.

### **Работодатель обязуется:**

- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

4.2.3. Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового

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

4.2.4. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2.5. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК) выплаты при увольнении – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

4.2.6. «При нарушении установленного срока оплаты отпуска работодатель обязуется выплачивать денежную компенсацию в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки ЦБ РФ»

4.2.7. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст.152 ТК РФ)

4.2.8. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

4.2.9. Выплаты компенсационного характера за неблагоприятные условия труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

За работу в ночное время (с 22-00 до 6.00.) – 35%

Уборщица служебных помещений – 10% от оклада

За сложность и напряженность:

Заведующий хозяйством – 0,16 к-т

Муз руководитель – 0,10 к-т

Инструктор по физической культуре – 0,10 к-т

За дополнительные возможные обязанности:

Помощник воспитателя – 30%

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

## **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 оплаты труда работников Учреждения, 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, выплат стимулирующего характера, регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Нижегородской области, нормативными правовыми актами органом местного самоуправления города Дзержинска.

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

5.1.3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области. (Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Нижегородской области на 2019 г. от 21.01.2019 г.).

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

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.1.4. Заработная плата работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 12% от тарифной ставки (оклада).

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

5.1.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, 35%, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.1.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.1.7. Работникам, выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.1.9. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется в месте выполнения работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Дни выдачи заработной платы: 25 – числа текущего месяца; 10– числа последующего месяца.

5.1.10. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и 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 (ст. 236 ТК РФ).

5.1.11. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме 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. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

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

5.1.13. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим 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 спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

6.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, по пожарной безопасности (ФЗ № 69 от 21.12.94 г. ст.37) и навыкам оказания первой медицинской помощи (ФЗ № 273 от 29.12.2012 г. ст. 41 п. 11) работников Учреждения.

Работники учреждения освобождаются от работы в течение 2 дней, с сохранением заработной платы, работников при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID -19) (П.4 Указ Губернатора Нижегородской области от 13.03.20г. №27).

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

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

6.1.8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.10. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

6.1.11. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.12. Обеспечивает за счет средств Учредителя прохождение педагогическими работниками Учреждения обязательных периодических медицинских обследований.

Обеспечивает за счет средств Работодателя прохождение иными работниками Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований).

За указанными работниками сохраняется место работы и средний заработок на время прохождения медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

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

6.1.13. Создает совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.1.14. Предоставляет уполномоченным Профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств Учреждения в размере среднего заработка.

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

- гибели работника в размере 1000 рублей, а также расходов на погребение в размере 500 рублей;
- получения работником инвалидности - 500 рублей;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 500 рублей.

6.1.16. Выделяет и оборудует комнату для отдыха и личной гигиены работников.

6.1.17. Проводит информационную работу по профилактике распространения ВИЧ/СПИДа.

## **6.2. Профком:**

6.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства по охране труда.

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

6.2.6. Получает информацию от Работодателя о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

6.2.7. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.

6.2.8. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

6.2.9. Вносит обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

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

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

## **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 при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере 500 рублей в пределах средств, выделенных на оплату труда.

7.2.2. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4

дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

### **7.3. Стороны договорились:**

7.3.1. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников Учреждения и членов их семей.

7.3.2. Создать условия для организации питания работников.

7.3.3. Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.

### **7.4. Работодатель обязуется:**

7.4.1. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работником.

Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- в связи с вступлением в брак в размере 1000 рублей;

- в связи со смертью близких родственников (супруг, дети, родители) в размере 1000 рублей;

- в связи с дорогостоящим лечением в размере 1000 рублей;

- к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада).

7.4.2. Обеспечивать проездными билетами работников Учреждения, чья работа носит разъездной характер (заведующего хозяйством).

7.4.3. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября; 11 класса в день последнего звонка – 1 рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - 1 день в квартал;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 рабочих дня;
- для сопровождения детей младшего дошкольного возраста в школу - 1 день;
- при праздновании юбилейных дат (55 лет - женщинам, 60 лет - мужчинам) со дня рождения - 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 день;
- проводы сына на службу в ряды вооруженных сил - 1 рабочий день.

### **7.5. Профком:**

7.5.1. Оказывает возможную финансовую помощь работникам для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.5.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

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 действующим законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

### **8.1. Работодатель:**

8.1.1. При необходимости привлекает представителей Профкома для участия в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

8.1.2. Предоставляет Профкому безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома; обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, а также предоставляет 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, питания, другим социально-экономическим вопросам.

8.1.4. Ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании письменных заявлений работников.

**8.2. Стороны признают** гарантии работников, входящих в состав Профкома и не освобожденных 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 Городского комитета Дзержинской городской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ.

8.2.2 Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2,3, или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя Профкома (его заместителя), не освобожденного от основной работы, допускается

помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Городского комитета Дзержинской городской организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

8.2.3 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.

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

8.2.5. Неосвобожденному председателю Профкома Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

### **8.3. Стороны:**

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

8.3.4 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 Профкома и в составе Профкома признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при поощрении работников.

8.3.5. Ходатайствуют о награждении работников Учреждения почетными грамотами, присвоении им почетных званий, представлении к государственным наградам, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора**

9.1. Контроль за выполнением условий настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

9.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения настоящего Коллективного договора. Ежегодно не позднее 01 июня анализ его выполнения, предложения 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 положений Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

Сброшювано, пронумеровано  
в количестве 18 листов (двездмб)  
Заведующий МБДОУ «Детский сад №61»  
И.В. Кузнецова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 345197355402255976370865811722506627397297559362

Владелец Кузнецова Ирина Валерьевна

Действителен с 28.11.2023 по 27.11.2024