Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 23»
_____ /Ю.Н.Костюченко /
« 31 » августа 2026 г.

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 23»
_____ / М.А.Лобанова /
« 31 » августа 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 23»

(МБДОУ «Детский сад № 23»)

на 2026 - 2029 годы

Коллективный договор принят на Общем собрании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад 23»

Протокол № 4 от «31» августа 2026 г.

г. Дзержинск
Нижегородской области
2026 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 23».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», 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.

1.3. 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.

1.4. Положения Коллективного договора распространяются на всех работников МБДОУ «Детский сад № 23» (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.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

— работодатель МБДОУ «Детский сад № 23» в лице его представителя – заведующего Лобановой Марины Анатольевны (далее – Работодатель).

— работники Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Костюченко Юлии Николаевны и профсоюзного комитета, избранных собранием коллектива Учреждения (далее – Профком).

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

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией или избрать другого представителя. (ст. 30 ТК РФ). Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с действующим законодательством.
1.8. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в порядке, установленном ТК РФ и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива.
1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон может внести предложение о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего коллективного договора на срок до 3 лет.
1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.14. Коллективный договор заключается на 3 года, срок окончания действия 06.03.2026 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действия коллективного договора на срок не более 3 лет.
1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социального уровня работников учреждения.
1.17. 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. Профсоюз представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников работодателя, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников работодателя независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а так же при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.
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 правовой всеобуч для работников Учреждения.
2.13. Имеют право на осуществление контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.
2.14. Имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

2.15. Направляет Учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
2.16. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
2.17. Участвует в организации летнего оздоровления детей работников Учреждения и обеспечения их новогодними подарками.
2.18. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
2.19. Организует культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в Учреждении.

Стороны договорились:
2.20. 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.
2.21.Перечень локальных нормативных актов, содержащих 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) форма расчетного листа (ч. 2. ст. 136 ТК РФ);
5) график сменности (ст.103 ТК РФ);
6) инструкции по охране труда (ст.214 ТК РФ);
7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
8) 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.

2.22. 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 с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается 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 приёме 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).

Критерии массового увольнения в соответствие с региональным соглашением:

а) ликвидация организации; (с численностью работающих15 и более человек);
б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:
10% и более – в течение трех месяцев;
15% и более – в течение шести месяцев;
20% и более – в течение года
3.9. При сокращении численности или штата работников учреждения работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу, соответствующую квалификации работника.
3.10. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).
При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лицам, в совершенстве владеющим компьютерными технологиями;
- педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации учреждения;
- гражданам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (ст.179 ТК РФ).

3.1. Работникам получившим уведомление об увольнении по пунктам 1,2 части первой статьи 81 ТК РФ, выплатить работнику средний заработок за период трудоустройства не более чем за 2 месяца со дня увольнения (ст.2,3 ТК РФ, Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ).
3.12. При установлении воспитателям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем нагрузки, установленный воспитателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году. Объем нагрузки воспитателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы

устанавливается только с их письменного согласия.
3.13. Нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим воспитателем.
3.14. Уменьшение или увеличение нагрузки воспитателя в течение учебного года, по сравнению с нагрузкой оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
а) по взаимному согласию сторон;
б) по инициативе работодателя в случаях:
- временного увеличения нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
3.15. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, (изменение числа групп или количества воспитанников), изменение количества часов работы, изменение сменности работы учреждения при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).
3.16. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
3.17. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.8 ТК РФ)
3.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Стороны подтверждают:

3.19. 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.
3.20. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года.
3.21. В случае направления работника на повышение квалификации, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
3.22. Аттестация педагогических работников организаций (далее - аттестация педагогических работников, аттестация) проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий» (Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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 (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
- Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;
- Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, педагогам-психологам;
- Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку

заработной платы устанавливается инструкторам по физической культуре;
- Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям.

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

4.1.3.Если условия труда на рабочих местах отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда, работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю). (ст.92 ТК РФ ст.7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, а также трудового договора, продолжительность рабочего времени, для работников, условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (3класс), составляет 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями (абз.5, части 1, ст.92 ТК РФ).

4.1.4.Продолжительность занятий в Учреждении, а также перерывы между ними регулируются расписанием занятий с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов, 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.

4.1.5.Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим.

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» (ст 113 ТК РФ).
4.1.7.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.
4.1.8. В период приостановки образовательной деятельности в летнее время сотрудники детского сада могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
4.1.9.Для сторожей устанавливается сменный режим работы по скользящему графику: через 2 суток. Сменная работа – работа в одну или две смены (за одни сутки) в соответствии с графиком сменности без права на сон. Максимальная продолжительность смены не может превышать 12 часов.
Работа в течение двух смен подряд запрещена. (статья 103 ТК РФ). По условиям работы перерыва для отдыха и питания предоставляется на рабочем месте в рабочее время (абз. 3 ст. 108 ТК РФ). Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени, за учетный период принимается год.
Работа в ночное время (смена, в которой более половины ее продолжительности на ночное время – с 22 до 6 часов – считается ночной).

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.

4.2.2. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

-42 календарных дня – заведующему Учреждением, заместителю заведующего по воспитательной и методической работе, старшему воспитателю, воспитателю, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу (ст.115, 334 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 №466);

-28 календарных дней – заведующему хозяйством, помощнику воспитателя, кастелянше, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, сторожу, делопроизводителю.

4.2.3. 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 (ст. 125 ТК РФ).

4.2.4. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия по письменному распоряжению Работодателя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (ст.125 ТК РФ).

4.2.5. 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 работникам в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин, а также ежегодного дополнительно 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» (ст.126 ТК РФ).

4.2.6. 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 Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.2.7. 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 (ст.123 ТК РФ). 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.

4.2.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.122 ТК РФ).

4.2.9. В соответствии со ст. 263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка до 14 лет;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы,

могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.2.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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, 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, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате на соответствующий год.

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. Льготы и компенсации работникам, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается исключительно на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда. Повышенные или дополнительные гарантии компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться локальным нормативным актом с учетом финансово – экономического положения работодателя.

5.1.5. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в

ночное время (ст. 154 ТК РФ).

5.1.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.99, 152 ТК РФ)

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. (ст. 151 ТК РФ)

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

5.1.9. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

Дни выдачи заработной платы за первую половину месяца: 25 – число текущего месяца; заработной платы за вторую половину месяца 10 – число последующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. (ст. 136 ТК РФ)

5.1.10. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе

заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

5.1.11. 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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

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

Работодатель обязуется создать безопасные условия труда в Учреждении за счет предупреждения и профилактики опасностей и минимизации повреждения здоровья работников, реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

6.1.1. Обеспечить создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте.

6.1.2.Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1.3.Создание и функционирование системы управления охраной труда в Учреждении.

6.1.4.Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.5.Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.6. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.7. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков.

6.1.8. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.9. Приобретение за счёт собственных средств и своевременно выдавать работникам, имеющим право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.10. Обеспечить хранение СИЗ, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты за счет собственных средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.11. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, по использованию средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда . Обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

6.1.12. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной защиты;

6.1.13. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

6.1.14. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесенных к вредным условиям труда 3 (ст.92, ст.117, ст.147, ст.216 ТК РФ).

6.1.15. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка по месту работы во время прохождения указанных медицинских осмотров (ст.220 ТК РФ). При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст.254 ТК РФ)

6.1.16 Недопущение к работе работника не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование. (ст.76 ТК РФ).

6.1.17. Предоставление работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

6.1.18. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.19. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы необходимых для исполнения ими своих полномочий.

6.1.20. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.1.21. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с главой 36.1. ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.22. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.23. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

6.1.24. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального

государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

6.1.25. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений.

На этот время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.216.1 ТК РФ)

6.1.26. В случае отказа работника от выполнения работ при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем государственных нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. (ст.216.1 ТК РФ)

6.1.27. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 N 125-Федерального Закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (последняя редакция).

6.1.28. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.1.29. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

6.1.30. Ведение реестра (перечень) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в электронном виде с обеспечением доступа работников к их актуальным редакциям.

6.1.31. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.32. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.1.33. При приёме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.1.34. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, проведение обязательных медицинских осмотров, приобретение СИЗ) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат от оказанных Учреждением услуг. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц (ст. 225ТК РФ).

6.1.35. Возврат части сумм страховых взносов (до 20 процентов), перечисленных в Фонд социального страхования, на предупредительные меры по снижению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно - курортное лечение работников в том числе проведение СОУТ, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.1.36. Проведение информационной работы по профилактике распространения ВИЧ/СПИДа, наркомании, алкоголизма, социально - значимых заболеваний.

6.1.37. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.38. Работодатель создает совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда. Предоставляет уполномоченным по охране труда не менее двух часов рабочего времени в неделю (с оплатой в размере среднего заработка) для выполнения возложенных на них обязанностей.

6.1.39. Содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работник обязан (ст. 215 ТК РФ)**:**

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также

правилами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности

6.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.2.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты.

6.2.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда и пожарной безопасности, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

6.2.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

6.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.2.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациям.

6.2.9. Бережно относится к первичным средствам пожаротушения, при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

6.2.10. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы (ст. 216.1 ТК РФ).

6.2.11. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.3.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных условий труда в образовательном процессе в

соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда (ст.209, 214 ТК РФ) и за обеспечением безопасных, здоровых условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.
Вносить предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда и пожарной безопасности.

6.3.2. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

6.3.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.3.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.5. Принимать участие в разработке плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении и содействовать их выполнению.

6.3.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.3.7. Получать информацию от работодателя о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

6.3.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда и пожарной безопасности вправе требовать от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

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

6.3.10. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.
Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда и пожарной безопасности.

6.3.11. Проводить обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи (п.1, пп11.ст.41 ФЗ от 20.12.2012 №273 – ФЗ).

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. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ). 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, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

7.3.3. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов нетрудоспособности, лечение и отдых» (ФЗ от 29.12.2006 №255 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

7.3.4. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение работникам:

- в честь Дня дошкольного работника всем работникам в размере от 500 рублей;
- в честь Дня защитника Отечества – мужчинам в размере от 500 рублей;
- в честь женского праздника 8 Марта – всем женщинам в размере от 500 рублей.

7.4.2. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств, средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, не противоречащей законодательству РФ, из фонда профсоюзной организации Учреждения (при наличии средств) в следующих случаях:

- в связи с юбилейной датой – 50, 55, 60, 65, 70-летием в размере 2000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруг, дети, родители) в размере 2000 рублей.

- к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 20 % от должностного оклада (ставки)» (ст.2,3 ТК РФ Федеральный закон от 25.12.2008 №273 – ФЗ).

7.4.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск по следующим причинам:

- бракосочетание работника – 1 календарный день;
- проводы детей: в 1-й класс в школу 1 сентября – 1 календарный день;
- смерть близких (родителей, супруга, супруги, детей) – 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).
- проводы сына на службу в ряды вооруженных сил – 1 календарный день.

7.4.4. На основании письменного заявления работника по согласованию с работодателем предоставлять работникам освобождение от работы на один рабочий день для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- для работников, не достигших возраста сорока лет один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- для работников достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части второй настоящей статьи один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании письменного заявления работника по согласованию с работодателем (ст.185.1 ТР РФ).

7.4.5 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.4.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 (ст. 128 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).
7.4.7. Установить дополнительные социально – трудовые гарантии для работников – участников СВО, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработанной платы на период приостановления действия трудового договора, распространив действие указанных социально – трудовых гарантий на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

7.5. Профком обязуется:
7.5.1. Оказывать возможную финансовую помощь работникам для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.
7.5.2. Выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно – массовой работы среди работников учреждения.
7.5.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета в случаях болезни, юбилея.
7.5.4. Осуществлять 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, в размере 1% из заработной платы работников на основании письменных заявлений работников. Перечисление средств производится в полном объеме с лицевого счета Учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными

поручениями Учреждения. 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 Работодателем) (ст.377 ТК РФ).
8.1.5. Не задерживает перечисление выше указанных средств.

8.2. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профсоюза и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:
8.2.1. Члены профсоюза 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 Профессионального 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 профсоюза, члены комиссий создаваемых в Учреждении совместно с Работодателем, 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.

8.3. Стороны:
8.3.3. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.
8.3.4. Подтверждают:
- в соответствии с ТК РФ, федеральным законом № 10 – 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, избиравшимися 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.
- Председателю Профкома устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из стимулирующего фонда за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально – значимых мероприятий и др. в размере в 2-х бальной системе.
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 20 декабря 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 20 дней после его подписания (ст.22 ТК РФ).
9.5. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора.