

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад №25" (ИНН 5249054469, ОГРН 1025201757382)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
МИНИСТЕРСТВОМ ДЕМОГРАФИИ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
29.05.2026
№ регистрации 667/26-КД

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

Представитель работодателя: Левина Татьяна Анатольевна Рабочий +78313252767

Представитель работников: Юрасова Ольга Валерьевна

2. Договор подписан: 15.05.2026

3. Срок действия договора: с 15.05.2026 по 14.05.2029

Заместитель министра

Томилина Ирина Андреевна

Исполнитель: Консультант Дмитриева Н.С.

Телефон: +7 831 215 90 43 (доб.314)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 25»

на 2026-2029 гг

От работодателя:

Руководитель
МБДОУ «Детский сад № 25»

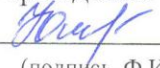


Левина Т.А.

(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного
учреждения

 Юрасова О.В.
(подпись, Ф.И.О.)

Дата: 15.05.2026

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива МБДОУ
«Детский сад №25» протокол № 4 от 15.05.2026

Коллективный договор зарегистрирован
Управлением по труду и занятости населения
Нижегородской области

« » 20 года

Регистрационный номер

Работник ответственный за
выполнение административной
процедуры

М.П.

Адрес:

606023, Нижегородская область, город Дзержинск, улица Бутлерова, дом 10

город Дзержинск
Нижегородской области
2026

1. Общее положение.

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 25»

1.2 Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - Учреждение). Учреждение устанавливает дополнительные социально-экономические, профессиональные правовые гарантии, льготы для работников, а так же создание условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

Юрасовой Ольгой Валерьевной;

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Левиной Татьяны Анатольевны.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания .

1.16. Перечень локальных актов, содержащие нормы трудового права, при принятии которых, работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- Положения о порядке и условиях установления надбавок за стаж непрерывной работы в детском саду;
- Можно дополнять другими локальными актами.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

Непосредственно работниками через профком:

- Учёт мнения профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- Получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным трудовым договором.

2. Права и обязанности работодателя.

2.1. Работодатель дошкольного образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

2.2. Работодатель дошкольного образовательного учреждения имеет право на прием на работу работников дошкольного образования, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установления общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

2.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих других выплат в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в дошкольном образовательном учреждении положением.

2.5 Работодатель обязан создавать необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения.

2.6. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

2.7. Работодатель по предложению профсоюзного комитета приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

2.8. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив, профсоюзную организацию:

- о перспективах развития дошкольного образовательного учреждения;
- об изменениях структуры, штатных единиц дошкольного образовательного учреждения;
- о бюджете дошкольного образовательного учреждения, о расходовании бюджетных средств.

2.9. Работодатель обязан исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Права и обязанности профсоюзного комитета.

3.1. Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице Юрасовой О.В.

3.2. Профсоюзный комитет представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

- Профсоюзный комитет обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников дошкольного образовательного учреждения.

- Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- В соответствии ФЗ «О профсоюзах» работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с профсоюзным комитетом.

- Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена профсоюзного комитета.

- Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещения для организации своих мероприятий.

3.3. Осуществляет контроль за:

- Соблюдением трудового законодательства работодателем;
- Правильностью расходования фонда заработной платы;
- Правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- Соблюдением порядка аттестации педагогических работников.

3.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)

3.5. Направить Учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

3.6. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в фонде социального страхования Российской Федерации достоверных, сведений о зарплате и страховых взносах работников.

3.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

4. Трудовой договор.

4.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

4.2. Трудовой договор заключается с работником 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, хранящегося у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под личную роспись с должностной инструкцией, с инструкцией по охране труда, правилами пожарной безопасности, правилами внутреннего трудового распорядка, «Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения», «Положением о порядке предотвращения и(или) урегулирования конфликта интересов в учреждении», «О порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников учреждения к совершению коррупционных правонарушений», Уставом учреждения, с настоящим коллективным договором и другими локальными актами, действующие в учреждении, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

4.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,

работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты стимулирующего характера.

4.7. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т. д.), при прохождении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности), (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

4.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

4.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации необходимого числа работников (в разрезе специальности).

5.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

5.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, ст. 10 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Предоставлять компенсации, предусмотренные ст. 173 -176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках

прохождения профессиональной подготовки повышения квалификации, обучение вторым профессиям по направлению органов управления образования.

5.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории с оплатой труда по установленным квалификационным категориям со дня издания соответствующего приказа.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязан:

6.1. Уведомлять профком и органы службы занятости населения в письменной форме о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проект приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей, предлагаемые варианты трудоустройства.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в период после предупреждения об увольнении, рабочее время в течение двух недель для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

6.3. К массовому увольнению работников в соответствии с региональным соглашением относится:

а) ликвидация организации (с численностью работающих 15 и более человек);

б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

10% - в течении трех месяцев

15% и более – в течении шести месяцев

20% и более – в течении года.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. В случае массового высвобождения работников не менее чем за 3 месяца;

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. 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; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. (ст.179 ТК РФ), также участники областных целевых программ; впервые поступившие на работу по полученной специальности в течении трех лет (п.8.7.Регионального отраслевого соглашения).

6.4.2. Высвобождаемым работникам из учреждения по сокращению, гарантируется сохранение очереди на получение жилья, возможность пользоваться услугами культурных, оздоровительных, спортивных, детских дошкольных учреждений.

6.4.3. При появлении новых рабочих мест, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в дошкольном учреждении и уволенных в связи с сокращением.

6.4.4. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ).

7. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 9 1 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 8-часовой рабочий день, 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](#) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

7.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Воспитатель, старший воспитатель 7,2 ч в день за ставку заработной платы, музыкальный руководитель 2,4 ч в день за ставку заработной платы.

7.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением [случаев](#), предусмотренных ТК.

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 ТК.

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. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). 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.

7.6. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

7.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст. 121-125 ТК РФ. При наличии финансовых, а так же возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ). 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 (ст.126 ТК РФ)

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 42 календарных дня – заведующему Учреждением, старшему воспитателю, воспитателю, музыкальному руководителю;

ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

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

7.8.1.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на 7 календарных дней за вредные условия труда (класс 3.2) – повару (по результатам специальной оценки условий труда (ст.117 ТК РФ)).

7.8.2.Предоставлять на основании письменного заявления работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - 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 пяти календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – до 1 календарного дня;

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них 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.

В других случаях, предусмотренных ТК, иными федеральными [законами](#) .

7.8.3 Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.8.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. (ст. 108 ТК РФ).

8. Оплата и нормирование труда.

8. Стороны исходят из того, что:

8.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится на основе Положения об оплате труда в образовательном учреждении, разработанного Учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников в соответствии с отраслевым областным соглашением по государственным бюджетным учреждениям на территории Нижегородской области, и принимается работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

8.2. Установление режима работы на новый учебный год осуществляется локальным нормативным актом образовательного учреждения (приказом, распоряжением), который принимается с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работником, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд согласно новой системе оплаты труда.

8.4. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Нижегородской области.

8.5. Выплаты компенсационного характера предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании отраслевого областного соглашения по государственным бюджетным учреждениям на территории Нижегородской области и принимается работодателем с учетом Положения о материальном стимулировании труда работников в образовательном учреждении. Документ разрабатывается и реализуется администрацией образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

8.7. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при присвоении квалификационной категории со издания приказа МОНО;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при получении образования или восстановления документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;

8.8. 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 20 – число текущего месяца; 5 – 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:

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

Заработная плата выплачивается в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (ст. 136 ТК РФ). 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. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.9. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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).

8.10. Работодатель обязуется обеспечивать:

8.10.1. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК) при увольнении в последний день работы произвести с работником окончательный расчет (ст. 80 ТК РФ).

8.10.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Повышение заработной платы по указанным основаниям устанавливаются исключительно на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

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).

8.10.3. Работодатель с учетом мнения Профкома принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

8.11. На педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс без занятия штатной должности (включая воспитателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало нового учебного года составляются отдельные списки и утверждаются в установленном порядке.

8.12. Работодатель обязуется:

8.12.1. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

8.12.2. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.12.3. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

8.13. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

9. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.2. За счет стимулирующего фонда работодатель оказывает материальную помощь работникам дошкольного учреждения, в случаях:

- в связи с вступлением в брак в размере 5000.00 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруг, дети, родители) в размере 5000.00 рублей;
- в связи с дорогостоящим лечением в размере 3000.00 рублей;
- в связи с юбилейными датами (50 лет; 55 лет; 60 лет и т.д) – 3000 рублей;
- к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 20% от должностного оклада.

9.3. В дошкольном образовательном учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- Почетная грамота Управления образования (по представлению дошкольного учреждения);
- Почетная грамота отдела образования администрации (по представлению дошкольного учреждения),
- Благодарственное письмо дошкольного образовательного учреждения;
- Премия за конкретный вклад;
- Памятный подарок.

9.4. Обеспечение детей работников дошкольного образовательного учреждения (членов профсоюза) путевками в летние оздоровительные лагеря и новогодними подарками.

9.5. Организует в учреждении питание и места для приема пищи работников, согласно их заявлениям.

9.6. Устанавливает дополнительные социально-трудовые гарантии для работников-участников СВО, предусматривающие выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора.

9.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии письменного заявления. Членские взносы перечисляются на счет первичной организации в день выплаты заработной платы в размере 1% от оклада (тарифной ставки) заработной платы.

10. Охрана труда и здоровья.

10. Работодатель обязуется:

10.1. 1. Обеспечить право работникам учреждения безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 33-36 ТК РФ).

10.1.2. Предусмотреть наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

10.1.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда работников и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

10.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работников учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

10.1.5. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.1.6. За счет средств учреждения обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 1)

10.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.1.8. Обеспечить за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний

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

10.1.10. 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

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 33-36 ТК РФ)

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором

10.4. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития детского сада.

10.5. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и социальному страхованию.

10.6. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)
- Запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
- Применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст. 193 - 194 ТК РФ)
- Определение форм повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ)
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

10.7. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, внедрение и непрерывное совершенствование системы управления охраной труда.

11. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в министерство социальной политики Нижегородской области.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень должностей и профессий работников на получение бесплатной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

наименование профессии	наименование СИЗ	норма выдачи
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Костюм утепленный (куртка, полукомбинезон)	1 шт
	Рукавицы утепленные	1 шт
Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплек
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
Помощник воспитателя	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Нарукавники из полимерных материалов	до износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.