

2 02/1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 27» на 2024 - 2026 г.г.

От работников:

МБДОУ «Детский сад № 27»
Председатель профсоюзной организации
М.В.Денисова

«15» февраля 2024 г.

От работодателя:

МБДОУ «Детский сад №27»
Заведующий
С.А.Мамонова

«15» февраля 2024 г.



Принят на Общем собрании работников МБДОУ «Детский сад №27»
«15» февраля 2024 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию:



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

г. Нижний Новгород

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение Коллективного договора.

1.1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 27» (далее - Учреждение).

1.1.2. Коллективный договор заключен в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного Учреждения.

1.1.3. Сторонами Коллективного договора являются: работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - ППО) Денисовой Марии Владимировны и работодатель в лице его представителя – заведующего Учреждением Мамоновой Светланы Алексеевны.

1.2. Предмет Коллективного договора.

Предметом Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Соотношение Коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы. (Подписано сторонами 29 декабря 2020 г., зарегистрировано Рострудом 11 февраля 2021 г. регистрационный № 1/21-23).

1.5. Основные принципы заключения Коллективного договора. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочия представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения вопросов, принятых обязательств.

1.6. Общие обязательства работодателя и ППО.

1.6.1. Работодатель признает ППО представителем работников, поскольку он уполномочен Общим собранием работников Учреждения представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. ППО обязуется содействовать эффективной работе присущими профсоюзам методами и средствами.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.12. В соответствии с требованиями ст. 189-190 ТК РФ в целях упорядочения работы в Учреждении и укрепления трудовой дисциплины разрабатывается нормативный акт «Правила внутреннего трудового распорядка», регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ (на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы). В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ст. 58 ТК РФ).

При заключении срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом (ст. 57 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные сведения и условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим, продолжительность рабочего времени и др.

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

2.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в

письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него в данный момент и отвечающие указанным требованиям вакансии. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ч. 2 и 3 ст. 72 ТК РФ).

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно на Общем собрании работников Учреждения с участием ППО.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, предоставить в ППО Учреждения проекты приказов о сокращении численности штатов, плана-графика высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация представляется в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не менее чем за три месяца.

Стороны договорились, что применительно к Учреждению сокращение численности или штата работников является массовым в случае:

- а) ликвидации Учреждения;
- б) Сокращение численности (штата) работников Учреждения 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.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют такие граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно).

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения (ст. 261 ТК РФ).

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ). При ликвидации Учреждения трудоустройство беременных женщин обслуживается государственной службой занятости в соответствии с Федеральным Законом « О занятости населения в Российской Федерации».

2.12. Стороны договорились, что лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение в случае открывшихся вакансий.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными Законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

2.15. При заключении трудового договора в трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателя);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий Коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие (или понижающие) коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в др. случаях: финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. При регулировании рабочего времени в Учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы (на 1 ставку) устанавливается:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени:

- старший воспитатель, педагог-психолог, тьютор, воспитатель группы общеразвивающей направленности - 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю;
- инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- воспитатель группы компенсирующей направленности - 25 часов в неделю.

4.1.2. Продолжительность рабочего времени других работников (заведующий, заместители заведующего, кастелянша, кладовщик, делопроизводитель, шеф-повар, повар, младший воспитатель, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, оператор стиральных машин, дворник, уборщик служебных помещений,) - 40 часов в неделю.

4.1.3. При этом от работников требуется полная отработка установленного количества рабочих часов. Начало и конец рабочего дня по каждой категории работников устанавливается графиком работы.

4.2. Стороны договорились, что в силу производственной необходимости в условиях работы воспитателей на двух группах использовать не четырех, а трех воспитателей; применение работы в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ) или введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность учетного периода (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ).

Максимально допустимая продолжительность смены при указанном режиме составляет 12 часов (для всех возрастных групп). При этом нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

При составлении графика сменности работодатель учитывает мнение ППО. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.3. Стороны договорились, что для отдельных категорий работников: управленческого (заведующий) устанавливается ненормированный рабочий день.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 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 (ст. 93 ТК РФ).

4.5. 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 (ст. 93 ТК РФ).

4.6. 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:

- 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренных ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

4.8. Стороны договорились, что в Учреждении возможна работа по совместительству. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ). В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации иными федеральными законами (ст. 282 ТК РФ). При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их заверенных копий (ст. 283 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего

времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

4.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны договорились, что видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск (ст. 107 ТК РФ).

5.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работники Учреждения выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.3. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации работнику гарантируется установленный федеральным законом оплачиваемый ежегодный отпуск, график которого составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет:

- 42 календарных дня - для заведующего, заместителя заведующего и педагогов Учреждения;
- 56 календарных дней для педагогов компенсирующих групп и учителя - логопеда. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для остальных категорий работников составляет - 28 календарных дней.

5.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

5.5.1. предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);

5.5.2. работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью три календарных дня (ст. 119 ТК РФ).

5.6. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится по согласованию работника и работодателя в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.7. Педагогическим работникам Учреждения (ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ) предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.8. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по согласованию сторон в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 128 ТК РФ), иными федеральными законами.

5.9. Праздничными нерабочими днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня.

Наличие в календарном месяце праздничных нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной базовый оклад) (ст. 112 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 27», штатным расписанием, тарификационным списком и планом финансово-хозяйственной деятельности на год.

6.1.1. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения включает: минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителя Учреждения, размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.1.2. Фонд платы труда работников Учреждения включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала.

6.1.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части.

6.1.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов, а также компенсационные и социальные выплаты (доплаты), устанавливаемые трудовым законодательством.

6.1.5. Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, уровня образования, особенностей условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных, за работу с вредными условиями труда и работу в ночное время) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (компенсационные выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.2. Выплаты компенсационного характера:

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере 12% от должностного оклада работников;

- размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились, что работникам кроме должностного оклада, определяемого Тарификационным списком, выплачиваются стимулирующие и иные поощрительные выплаты, премии. Все надбавки и премии призваны стимулировать работников к повышению деловой квалификации и росту уровня мастерства. Выплата их, как правило, не связана с возложенными на работника каких – либо дополнительных трудовых обязанностей помимо предусмотренных трудовым договором.

6.3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, за наличие звания, за выслугу лет, премии.

Выплаты стимулирующего характера производятся из фонда оплаты труда в абсолютных величинах (рублях) или в процентах к должностному окладу на основании решения комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности каждого работника и приказа заведующего Учреждения.

6.3.2. Стимулирующие выплаты заведующему могут быть выделены из фонда заработной платы Учреждения по приказу директора профильного департамента Учредителя.

6.4. Премирование и иные поощрительные выплаты:

Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и к профессиональным, государственным и общегородским праздникам. Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя Учреждения в порядке, предусмотренном Коллективным договором, локальным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

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

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

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

Основные показатели премирования:

- сохранение контингента воспитанников - выбытие по инициативе родителя (законного представителя) в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, перевод к другому педагогу;
- модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ Учреждения требованиям ФГОС, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ воспитанников), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления;
- наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе методических объединений;
- наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов;
- наличие аналитической работы педагогического работника - обобщение педагогического опыта, дифференцированный подход к организации образовательного процесса, наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей;
- применение информационных технологий в образовательном процессе - использование технических средств в образовательном процессе;
- участие в инновационной и экспериментальной работе;
- наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу;
- повышение квалификации в течение периода премирования - прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания;
- эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда, в следующих случаях:

№ п/п	Основания для обращения за материальной помощью	Размер
1	заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения при предоставлении медицинских справок, заключений и иных документов медицинских учреждений, подтверждающих данные обстоятельства	должностной оклад
2	утрата недвижимого имущества в результате пожара или чрезвычайной ситуации при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы	должностной оклад
3	захоронение близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство	5000 рублей
4	вступление в брак при предоставлении свидетельства о заключении брака	5000 рублей
5	рождение ребенка (детей) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка (детей)	5000 рублей
6	достижение сотрудником образовательной организации 50, 55 лет и последующих юбилейных дат при предоставлении копии паспорта гражданина Российской Федерации	5000 рублей

Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя Учреждения на основании личного заявления сотрудника и документов, подтверждающих основание для выплаты материальной помощи. В приказе на выплату материальной помощи указывается ее размер в абсолютных величинах. Материальная помощь руководителю выплачивается по приказу директора департамента образования администрации города Нижнего Новгорода.

6.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 5 и 20 числа каждого месяца, работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. 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. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

6.7. 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 (ст. 236 ТК РФ).

6.8. В соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

6.9. Основные государственные гарантии по оплате труда: обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, которое включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников Учреждения на безопасные условия и охрану труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Проводить в Учреждении в соответствии с Положением о СОУТ и планом-графиком специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) ППО.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов ППО и комиссии по охране труда.

7.3. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, а так же обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

Организовывать проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 219 ТК РФ).

7.4. Обеспечивать работников бесплатной сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (Приложение № 1).

7.5. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

7.6. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

7.7. Сохранить место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это 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.

7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев, происшедших с работниками и воспитанниками Учреждения, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и вести их учет.

7.9. При несчастных случаях работодатель (его представитель) обязан:

– немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

– принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

– сохранять до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств;

– немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, а именно управление образования и отдел охраны труда администрации Канавинского района города Нижнего Новгорода;

– принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 228 ТК РФ).

7.10. Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом работодателя, представители работодателя, представители ППО, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель). Состав комиссии утверждается приказом работодателя. Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим (ст. 229 ТК РФ).

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения ППО в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (ст. 214 ТК РФ).

7.12. Обеспечить соблюдение работниками требований инструкций по охране труда.

7.13. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить на паритетной основе представители работодателя и представители ППО. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст. 224 ТК РФ).

7.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования, членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.15. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 214 ТК РФ). В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, в случае если численность работников превышает 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (ст. 223 ТК РФ), либо эти обязанности делегируются одному из сотрудников административно-управленческого персонала.

7.16. Работники Учреждения обязаны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет работодателя (ст. 220 ТК РФ).

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

7.17. По решению комиссии по предоставлению и распределению путёвок приобретать путёвки на лечение и отдых детям сотрудников. Членам комиссий по предоставлению и распределению путёвок, и социальному страхованию не реже одного раза в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов нетрудоспособности, лечение и отдых.

7.18. Информировать о профилактике ВИЧ/СПИДа среди работников.

7.18.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные инструктажи по охране труда.

7.18.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

7.18.3. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

7.18.4. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

7.18.5. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство Учреждения обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.18.6. Доступ к лечению и уходу.

Учреждение обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Учреждение будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);

- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

7.18.7. Противодействует распространению наркомании, токсикомании, алкоголизму, табакокурению и связанных с ними правонарушений:

- пропагандирует здоровый образ жизни среди работников;

- проводит работу по профилактике распространения наркомании, токсикомании, алкоголизма, табакокурения;

- осуществляет просвещение сотрудников по данной проблеме.

7.19. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

Руководитель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает Учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до воспитанников, работников Учреждения;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в Учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации здания Учреждения»;
- организует проверку и исправность системы вентиляции в Учреждении один раз в год;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности с воспитанниками;
- осуществляет систематические осмотры территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям Учреждения).

7.20. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда. Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда в Учреждении и процедуры по достижению этих целей.

7.21. Освободить от работы в течение 2 дней, с сохранением заработной платы, работников при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) (Указ губернатора Нижегородской области от 13 марта 2020 года № 27).

7.22. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет бюджетных средств Учреждения, а внебюджетных источников в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами и актами органов местного самоуправления. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.225 ТК РФ).

7.23. Руководитель обеспечивает реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, заработная плата увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основной должности.

8.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. 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

или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном (ст. 179 ТК РФ).

8.3. Стороны договорились, что возмещение вреда потерпевшему, будет произведено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Работникам, впервые обучающимся в государственных аккредитованных образовательных учреждениях высшего и среднего звена по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

8.5. Гарантии и компенсации работникам, связанным с расторжением трудового договора.

8.6. Уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия по следующим основаниям:

а) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 первой части ст. 81 ТК РФ);

б) при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 первой части ст. 81 ТК РФ).

8.7. Работодатель оказывает материальную помощь работникам Учреждения на юбилей 50,55 лет и последующих юбилейных дат, лечение, свадьбу, похороны и другими случаями серьёзных материальных затруднений по письменному заявлению работника и предоставлению подтверждающих документов (при наличии денежных средств в фонде оплаты труда).

8.8. Обеспечивает сотрудников Учреждения одноразовым питанием на возмездной основе по личному заявлению сотрудника.

8.9. Установить дополнительные социально-трудовые гарантии для работников - участников СВО, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора, распространив действие указанных социально-трудовых гарантий на правоотношения, возникшее с 21 сентября 2022 г. (пункт 7 в ред. Указа Губернатора Нижегородской области от 23.11.2022 № 242).

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ), из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в ППО или профсоюзной деятельностью.

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

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

9.2.3. ППО принимает участие в расследовании несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний. Защищает права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью в Учреждении. Предъявляет работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников. Осуществляет проверку состояния условий и охраны труда, выполнения

обязательств работодателя, предусмотренных Коллективным договором и соглашением. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных Коллективным договором и соглашением, а также с изменением условий труда (ст. 370 ТК РФ).

9.2.4. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с работником, являющимся членом ППО, работодатель направляет в профсоюзный комитет Учреждения проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Профсоюзный комитет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (ст. 373 ТК РФ).

9.2.5. Председатели ППО могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 % от суммы месячного заработка работника. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Члены ППО включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест и педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ).

9.5. В целях социальной поддержки работников образовательной организации членам ППО работников образования и науки РФ устанавливаются дополнительные гарантии и льготы:

- услуги Кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», отраслевого пенсионного фонда АО НПФ «САФМАР» (НПФ «Образование и наука»),
- организация летнего отдыха и лечения, приобретение санаторно-оздоровительных путевок с 5-20% скидкой, частичная компенсация стоимости санаторной путевки,
- быть участником фитнес-программ, программ повышения квалификации, добровольного медицинского страхования и др.

В случае форс-мажорных обстоятельств член ППО может рассчитывать на материальную помощь областной социальной программы «Объединенный фонд социальной помощи».

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и не продолжает действовать по истечении срока. Он вступает в силу с 01.04.2024 г.

10.2. При структурной перестройке Учреждения, при необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

**ПЕРЕЧЕНЬ БЕСПЛАТНО ВЫДАВАЕМОЙ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательных учреждений определены Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 N 997Н

№ п\п	Наименование профессий, должностей	Наименование спецодежды	Норма выдачи на год (ед., комплект)
1	Повар, шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Передник Колпак х\б Халат технический х\б Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые	1 1 1 1 2 1 пара до износа 12 пар
2	Младший воспитатель	Халат х\б Халат технический Фартук х\б Косынка х\б Перчатки резиновые	2 1 1 1 12 пар
3	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 1 комплект 6 пар 1 пара дежурные 1 шт. дежурный
4	Воспитатель	Халат х\б	2
5	Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из	1 1 пара 6 пар 12 пар

		полимерных материалов Очки защитные Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	1 пара до износа 1 пара до износа
6	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
7	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
8	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки	1 1 комплект
9	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 пар 12 пар
10	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 1 пара 6 пар 2
11	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 1 пара 12 пар
12	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 12 пар